



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 00499-2019-0-2402-JR-LA-02, DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI – PUCALLPA. 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR:

NAVARRO TORRES JULIA EVERLI

ORCID: 0000-0003-0281-2531

ASESOR:

CABRERA MONTALVO, HERNAN

ORCID: 0000-0001-5249-7600

CHIMBOTE – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Navarro Torres, Julia Everli
ORCID: **0000-0003-0281-2531**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado

Chimbote - Perú

ASESOR

Cabrera Montalvo, Hernán
ORCID: **0000-0001-5249-7600**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho

Humanidades. Chimbote – Perú

JURADO

Merchán Gordillo Mario Augusto
ORCID: 0000-0002-6052-7045

Centeno Caffo Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde Braulio Jesús
ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO

Presidente

Mgtr. CENTENO CAFFO RAYMUNDO

Miembro

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESÚS

Miembro

Mgtr. CABRERA MONTALVO HERNÁN

Asesor

Agradecimiento

A mis hijos: Walter, Fernanda y Rodrigo que me impulsaron a seguir y continuar hasta conseguir otro de mis objetivos profesionales.

Julia Everli Navarro Torres

Dedicatoria

A mi señor padre don Jorge Luis Navarro Oroche
mi Señora madre Matilde Torres Flores, a mi
amado esposo Walter Fidel Andrés Ramírez, a
todos ustedes muchas gracias... objetivo
cumplido.

Julia Everli Navarro Torres

RESUMEN

La presente investigación ha nacido de la observación de un problema que aqueja la gran mayoría de los países en el mundo, relacionado a los problemas de la administración de justicia, por ello analizando a nivel internacional y nacional, nos hemos planteado el enunciado del problema denominado ¿Cuál es la calidad que tiene la sentencia sobre Pago de Beneficios Sociales expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02?, siendo el objetivo de la investigación determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Es de tipo, cualitativo nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y mediana; y de la segunda instancia: muy alta, alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: beneficios, calidad, remuneraciones, y sentencia.

ABSTRACT

This research has been born from the observation of a problem that afflicts the great majority of the countries in the world, related to the problems of the administration of justice, therefore, analyzing at the international and national level, we have posed the statement of the problem called ¿What is the quality of the judgment over Payment of Social Benefits file N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02?, being the objective of the investigation to determine the quality of the judgments of first and second instance, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters. It is of type, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out, from a selected file through convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: the first instance sentence were of rank: very high, high and medium; and of the second instance: very high, high and high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were high and very high, respectively.

Key word: benefits quality, compensation, and judgment.

Contenido

Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
Contenido	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.El problema a nivel internacional y nacional	1
1.2 el problema de la investigación	3
1.3 EL objeto de la investigación	3
1.4 Justificación de la investigación	2
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas de la investigación	7
2.2.1. Bases teorías procesales	7
2.2.1.1. Acción	7
2.2.1.1.1. Definición.....	7
2.2.1.1.2. Características.....	8
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	10
2.2.1.1.4 Alcance	10
2.2.1.2. Jurisdicción.....	11
2.2.1.2.1. Definiciones.....	11
2.2.1.2.2. La jurisdicción en materia laboral	11
2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción.....	12
2.2.1.2.4. Principios constituciones aplicables a la función jurisdiccional.....	13
2.2.1.3. La competencia.....	16
2.2.1.3.1. Definiciones	16

2.2.1.3.2. Regulación de la competencia.....	17
2.2.1.3.3. La competencia en materia laboral ley N°26636.....	17
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	18
2.2.1.4. La pretensión.....	18
2.2.1.4.1. Definiciones.....	18
2.2.1.4.2. Las pretensiones en el proceso bajo estudio.....	18
2.2.1.5. El proceso.....	19
2.2.1.5.1. Definiciones.....	19
2.2.1.5.2. Funciones del proceso.....	19
2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional.....	20
2.2.1.5.4. El debido proceso formal.....	20
2.2.1.6. El proceso laboral	25
2.2.1.6.1. Definiciones.....	25
2.2.1.6.2. principios procesales en materia laboral la ley procesal del trabajo.....	25
2.2.1.7. Los puntos controvertidos.....	29
2.2.1.7.1. Definiciones.....	29
2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	30
2.2.1.8. Los sujetos del proceso.....	30
2.2.1.8.1. El juez.....	30
2.2.1.8.2. La parte procesal.....	30
2.2.1.9. la demanda y la contestación de la demanda.....	31
2.2.1.9.1. La demanda.....	31
2.2.1.9.2. La contestación de la demanda.....	32
2.2.1.10. La Prueba.....	32
2.2.1.10.1. En sentido común.....	32
2.2.1.10.2. En sentido jurídico.....	33
2.2.1.10.3 Diferencia entre medio de prueba y medio probatorio.....	33
2.2.1.10.4 Concepto de prueba para el juez.....	34
2.2.1.10.5 El objeto de la prueba.....	34
2.2.1.10.6 La carga de la prueba.....	35
2.2.1.10.7 El principio de la carga de la prueba.....	36
2.2.1.10.8 Valoración y apreciación de la prueba.....	36
2.2.1.10.9 Sistemas de valoración de la prueba.....	37

2.2.1.10.10 Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	38
2.2.1.10.11 Finalidad y fiabilidad de las pruebas	39
2.2.1.10.12 El principio de adquisición	39
2.2.1.10.13 Los medios de prueba actuados en el proceso judicial en estudio.....	40
2.2.1.11 Las resoluciones judiciales.....	41
2.2.1.11.1 Definición.....	41
2.2.1.11.2 Clases de resoluciones judiciales.....	42
2.2.1.11.3. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales	44
2.2.1.11.4. La motivación como justificación interna y externa	45
2.2.1.12. La sentencia	46
2.2.1.12.1. Etimología	46
2.2.1.12.2. Definiciones.....	46
2.2.1.12.3 Estructura	46
2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia	47
2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales	48
2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia	51
2.2.1.13. Medios impugnatorios.....	52
2.2.1.13.1. Definición.....	52
2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios	52
2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	53
2.2.1.13.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio	55
2.2.2. Bases teorías sustantivas	55
2.2.2.1. Identificación de la pretensión en el proceso judicial en estudio.....	55
2.2.2.2. Beneficios sociales	55
2.2.2.2.1. Definición.....	55
2.2.2.3. Beneficios laborales reclamados	56
2.2.2.3.1. Gratificaciones	56
2.2.2.3.1.1. Tipos de gratificaciones	57
2.2.2.3.1.2. Requisitos para percibir gratificación	57
2.2.2.3.1.3. Gratificación trunca.....	58
2.2.2.3.2. Compensación por tiempo de servicios.....	58
2.2.2.3.2.1 Definición.....	58
2.2.2.3.1.2. Calcula de la compensación por tiempo de servicios.....	59

2.2.2.3.2.	Vacaciones	60
2.2.2.3.3.	Pago por domingos y feriados.....	61
2.2.2.4.	El despido en la legislación nacional.....	62
2.2.2.4.1.	Definición.....	62
2.2.2.4.2.	Causalidad de despido.....	64
2.2.2.4.3.	Clases de despido en la ley N°29497	65
2.2.2.4.3.1.	Despido nulo	65
2.2.2.4.3.2.	Despido arbitrario	65
2.2.2.4.3.3.	Despido justificado o despido legal	66
2.2.2.4.4.	La impugnación del despido.....	67
2.2.2.4.5.	La adecuada protección contra el despido arbitrario	68
2.2.2.4.6.	Clases de despido según el tribunal constitucional.....	68
2.2.2.4.6.1.	Despido nulo	68
2.2.2.4.6.2.	Despido incausado	69
2.2.2.4.6.3.	Despido fraudulento.....	69
2.2.2.5.	El trabajo.....	70
2.2.2.5.1.	Derecho del trabajo	70
2.2.2.5.2.	Finalidad del derecho del trabajo	71
2.2.2.5.3.	Fuentes del derecho del trabajo.....	71
2.2.2.6.	Los principios del derecho del trabajo.....	72
2.2.2.6.1.	Definición.....	72
2.2.2.6.2.	Importancia.....	72
2.2.2.6.3.	Principales principios fundamentales del derecho al trabajo	72
2.2.2.6.4.	Jurisprudencias relevantes relacionados con el tema en estudio.....	76
2.3.	Marco conceptual	80
III.	HIPÓTESIS.....	83
III.	METODOLOGÍA	84
3.1.	Diseño de investigación:.....	84
3.2.	Población y muestra.....	84
3.3.	Definición y operacionalización de variables e indicadores	85
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	86
3.5.	Plan de análisis de datos	87

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria	87
3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.....	87
3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.	88
3.7. Principios éticos.....	90
V. RESULTADOS	91
5.1. Resultados.....	91
5.2. Análisis de los resultados.....	93
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXO 1 Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02.....	106
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	120
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos (lista de cotejo).....	128
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, clasificación de datos y determinación de la variable	133
ANEXO 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	141
ANEXO 6: Declaración de compromiso ético y no plagio	155
ANEXO 7: Cronograma de actividades.....	156
ANEXO 8: Presupuesto.....	157

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo juzgado especializado de trabajo permanente de la corte superior de justicia de Ucayali	91
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. La sala laboral permanente de la corte superior de justicia de Ucayali	92

I. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se planteó como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali, 2022?, lo que surge de la situación fáctica sobre el problema de administración de justicia en el Perú. Contextualizando el problema desde la óptica deductiva, se describió desde el ámbito internacional, nacional, con el fin de vislumbrar el problema es la realidad universal.

1.1. El Problema a nivel internacional y nacional

El problema a nivel internacional

Para Benítez, (2017) nos habla sobre la Organización de la administración de justicia en el interino revolucionario neogranadino, 1808 a 1821 y manifiesta lo siguiente: Una de las primeras acciones de los constituyentes neogranadinos fue precisamente retirar el arbitrio iudicis de la administración de justicia, esto es, cambiar el sentido del derecho del Antiguo Régimen según el cual “la interpretación por el arbitrio lleva a la justicia”. Lo que esta élite de legisladores buscaba era que la ley estuviese por encima del juez, con la excepción de que el Poder Ejecutivo requiriera mantener la equidad por medio del indulto. Los jueces ya no tendrían la posibilidad de finalizar los asuntos judiciales pro arbitrio iudicis aunque mantendrían las facultades que les otorgaban las Leyes de Indias y las de Castilla.

Rodríguez, (2018) — elaboró un estudio para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el que señala que los aspectos negativos más mencionados en los diagnósticos de los sistemas de administración de justicia en esta parte del continente han sido: lentitud, incertidumbre, la excesiva complejidad, inaccesibilidad y una relación muy alta costo/beneficio. Por otra parte, las soluciones propuestas pasan casi siempre por aumentar el número de jueces y funcionarios, equipamiento y nuevos códigos. Frecuentemente, se piensa que estas medidas producirán automáticamente los resultados esperados. Mientras tanto, el tamaño y la estructura del Poder Judicial crecen irracionalmente, creándose nuevos conflictos y nuevas dificultades. Sin embargo, gran parte de los problemas tienen su raíz en los modelos existentes sobre la gestión y el manejo de casos. Muchos de los cambios que

pueden resolver estos problemas podrían ser generados desde el interior del Poder Judicial sin aumentar sustancialmente el presupuesto ni recurrir a reformas legislativas. Aumentar la productividad y la eficiencia supone la redefinición de cada una de las tareas, eliminar pasos innecesarios y poner a disposición de la administración de justicia tecnologías que son cada día más accesibles.

García, (2020) elaboraron un estudio sobre la justicia local acerca del diagnóstico sobre la administración de justicia mexicana en las entidades federativas, e identificaron como grandes principios que orientan a los poderes judiciales a la eficiencia, la independencia y el acceso a la justicia y, por otro lado, la organización y la estructura; el funcionamiento jurisdiccional; la administración y la operatividad interna, y los elementos subjetivos como las cuatro áreas de análisis de las instituciones judiciales. Ellos inciden que en estas áreas de análisis incurren en el cumplimiento de los principios orientadores, por lo cual una comparación entre los poderes judiciales de un país, o de diversos países, sólo puede partir de aquello que es común, y lo que es común es el conjunto de elementos que caracterizan a las instituciones en su estructura y funcionamiento. Es decir, lo que sí puede compararse son los grandes temas que, necesariamente, dan forma a lo que llamamos Poder Judicial; por ejemplo, su estructura administrativa, su organización jerárquica, los distintos componentes de sus procesos jurisdiccionales, sus fuentes de financiamiento, las facultades y competencias asignadas a sus órganos, o incluso los efectos de sus componentes organizativos o funcionales.

El Problema a nivel nacional

Nevez, (2015) dice: el sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman pone en entredicho la consecución de la seguridad jurídica.

Pérez y Gardey, (2016) nos dice: considera que: para nadie es ajeno cómo a través de los diferentes medios de comunicación social (periódicos, revistas, radio y televisión) diariamente, se notician sobre determinadas decisiones judiciales asombrosas y aberrantes, que lógicamente producen escándalos en la opinión pública. Y cuando se comenta sobre

decisiones injustas o ilegales, de hecho, comprometen a los actores que administran justicia, como son los señores magistrados del Poder Judicial (jueces) y del Ministerio Público (fiscales), que incluye también a la Policía Nacional como entidad auxiliar para determinados casos penales, pero no ajenos a permanentes cuestionamientos.

En base a las descripciones que anteceden se planteó la siguiente interrogante:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022.

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio se justifica, porque además de cumplir con la continuidad de la ejecución de la línea de investigación en esta actividad investigativa estuvo centrada en acercarse a un contexto específico de la realidad judicial, este fue el proceso judicial laboral en el cual el conflicto de intereses estuvo centrado en el pago de beneficios sociales que se resolvió

por sentencia con participación de dos órganos jurisdiccionales. Es relevante mencionar, que aunque en la realidad no se reconoce los esfuerzos que las autoridades jurisdiccionales realizan, lo cierto es que existen casos como el que fue materia de estudio en el cual se evidencia que si no es por intervención judicial la empleadora no hubiera cumplido ni reconocido los derechos del justiciable accionante. Significando este hallazgo uno de los tantos procesos en los cuales, las empleadoras de no ser por mandato judicial sencillamente evaden sus obligaciones, causando agravios en los trabajadores.

Los resultados reflejan la calidad de las sentencias emitidas que se obtuvo en base al hallazgo de datos contenidos en el texto de las sentencias revisadas, destacan por ejemplo la aplicación del principio de motivación, la valoración de las pruebas, asimismo, se garantizó el derecho de defensa de la parte demandada, y la aplicación de los alcances normativos que regulan el contrato modal respectivo.

El trabajo en su conjunto es relevante, por cuanto contribuye a la fijación de conocimientos empleado una metodología mixta, teoría y práctica, y los conocimientos obtenidos en los resultados, y lo que registra la base teórica es importante porque exige profundizar el conocimiento recurriendo a diversas fuentes, y su contrastación con un caso real, asimismo, aplicando la metodología, induce a la determinación de la calidad de las sentencias.

2.1. Bases teóricas de la investigación

2.1.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.1.1.1. Acción

2.1.1.1.1. Definición

Según García, (2020), la acción es el derecho que se tiene a pedir alguna cosa enjuicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe. La acción es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica.

Ello es consecuencia de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y de haber asumido el Estado la función jurisdiccional. (Muñoz, 2019).

Para Montoya (2019) se llama acción al poder jurídico que tiene el individuo de dirigirse a los órganos de la jurisdicción. Desde este punto de vista la acción se caracteriza, en primer lugar, por su vinculación al derecho subjetivo privado, esto es, forma parte del contenido del derecho o se halla en potencia en el mismo, actualizándose cuando este derecho es lesionado. En segundo lugar, por situar a la acción en el mismo plano de relación que el derecho subjetivo privado, era un poder del titular del derecho a exigir a quien lo había lesionado o puesto en peligro que lo reintegrara en el disfrute del derecho y para el caso que ello fuere imposible, lo indemnizara.

Según, Pérez y Gardey, (2016), la acción presenta las siguientes acepciones:

a) Como sinónimo de derecho; es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice: el actor carece de acción, lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar;

b) Como sinónimo de pretensión; es éste el sentido más usual del vocablo, en la doctrina y la legislación (...), se habla entonces, de acción fundada y acción infundada, de acción real y acción personal, de acción civil y acción penal. En cierto modo, esta acepción de la acción, como pretensión, se proyecta sobre la de demanda en sentido sustancial y se podría utilizar indistintamente diciendo: demanda fundada e infundada, demanda de un derecho real o personal, etc...;

c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla, entonces, de un poder jurídico que tiene toda persona como tal, y en nombre del cuál le es posible acudir ante los Jueces en demanda de amparo a su pretensión. De lo anteriormente expuesto parten las concepciones de la acción como un derecho a una tutela jurisdiccional concreta. También, se observó que esa referencia a un derecho subjetivo privado lesionado tampoco permitía explicar la iniciación y desarrollo de un proceso, incluso cuando la sentencia no reconoce el derecho o su lesión.

El proceso y los distintos actos que lo integran pueden provocarse independientemente de la existencia de un derecho y su lesión. Su explicación está a cargo de las concepciones abstractas de la acción. (Benítez, 2017).

2.1.1.1.2. Características del derecho de acción

En cuanto a las características de la acción, Neves (2015), afirma que son las siguientes:

a) **Publicismo:** El acceso a la función actora no se permite como consecuencia del derecho material con que cuente el actor, incierto hasta el momento de la sentencia, sino por la atención que merecen los reclamos de quienes tengan razón, para evitar que éstos puedan quedar insatisfechos; y esto significa función pública, en el más estricto de los sentidos;

b) **Unidad:** La idea de unidad persiste en la especie acción civil, porque deriva de la concepción de una acción procesal autónoma con relación al derecho material cuya realización se pretenda. Aparece la acción civil como un manto único, bajo el cual se agitan las pretensiones civiles diversas, imponiéndole formas cambiantes, pero sin

hacerle perder su carácter esencial de reclamo dirigido contra el Estado;

c) Revocabilidad: El actor puede apartarse del proceso en cualquier momento, revocando así su primitivo designio, sin que el Juez ni nadie pueda suplirlo en lo que a impulso procesal se refiere;

d) Transferibilidad: En principio, los derechos civiles son transmisibles, por actos entre vivos o por disposiciones de última voluntad (...). Y en consecuencia, nuestra disciplina instrumental debe permitir el acceso a la función actora al titular ocasional, a quien pueda tener interés en la realización del derecho de que se trate en el momento de presentarse ante el Juez.

Para Elías, (2019) la acción a diferencia de la pretensión como se verá, busca que se emita algún pronunciamiento, que se dicte sentencia, bien sea favorable o desfavorable. La acción es un derecho de toda persona, bien sea natural o jurídica. Diversos autores refieren las siguientes características de la acción:

a) Es un derecho subjetivo que genera obligación: El derecho potestad se concreta al solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional, y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso (Bustamante, 2015);

b) Es de carácter público: Pues su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y paz social, evitando la justicia por la propia mano del hombre. (Bustamante, 2015);

c) Es autónoma: La acción va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante. (Bustamante, 2015);

d) Tiene por objeto que se realice el proceso: La acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado. (Bustamante, 2015).

Finalmente, dentro de las consecuencias del ejercicio irregular del derecho de acción, se tiene que, concluido un proceso por resolución que desestima la demanda, si el demandado considera que el ejercicio del derecho de acción, fue irregular o arbitrario, puede demandar el resarcimiento por los daños y perjuicios que haya sufrido, sin perjuicio

del pago por el litigante malicioso de las costas, costos y multas establecidos en el proceso terminado. Así lo determina el artículo 4º del Código Procesal Civil. (Bustamante, 2015).

2.1.1.1.3. Materialización de la acción

Es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo. La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal en virtud del desarrollo doctrinal de la acción, y etimológicamente proviene de pretender, que significa querer o desear. (García, 2020).

La acción va dirigida a que nazca o se inicie el proceso y se materializa a través de la demanda, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante. (Fernández, 2017).

2.1.1.1.4. Alcance

Muñoz (2019) señala que por el derecho de acción, todo sujeto tiene en el ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional, pidiendo la solución de un conflicto de intereses intersubjetivo o la dilucidación de una incertidumbre jurídica. La acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado.

López, (2017). El código procesal civil distingue la acción como derecho procesal autónomo del derecho material y subjetivo pretensión procesal que se hace valer precisamente con la acción y haciendo uso de la demanda.

Tratándose de pretensiones procesales difusas o intereses difusos, la acción procesal correspondiente, tiene por finalidad que el órgano jurisdiccional entre en actividad y que a su término ampare el derecho. (Varela, 2019).

2.1.1.2. Jurisdicción

2.1.1.2.1. Definiciones

Según Rodríguez, (2018), define a la jurisdicción, como la acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es pues, la función específica de los Jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido.

Por otro lado, Munayco, (2019) la define como una actividad que es ejercida por el Estado, por medio de autoridad imparcial que la ejerce de forma independiente al interior de un proceso, siendo su labor la creación de normas jurídicas que no pueden ser revisadas por las demás actividades estatales. Es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento.

Chirinos, (2019). Así las cosas, la Jurisdicción es el deber que tiene el estado, mediante los jueces, para administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de u órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión.

El estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos. (Sánchez T., 2019).

2.1.1.2.2. La jurisdicción en materia laboral

Al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), debe desarrollarse de conformidad con las normas previstas en la ley orgánica del Poder Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo, de manera específica. (Benítez, 2017).

En lo que se refiere a la jurisdicción laboral, es el artículo 1° de la ley procesal del trabajo, el que prescribe remitiéndonos a la Ley Orgánica del Poder Judicial, que la potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que

contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Neves, 2015).

Según se establece en la ley orgánica del Poder Judicial los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia en materia laboral son: La Sala de Derecho Constitucional, encargada de resolver los recursos de casación en materia de derecho laboral. Las Salas Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrados.

Finalmente, Bustamante, (2015) señala que la jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social.

2.1.1.2.3. Elementos de la jurisdicción

a) La Notio: Consiste en el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta, que se le imponga o someta a conocimiento del Juez. Es la facultad del Juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee. Por esta facultad, el Juez tiene que ver si es competente para conocerlo, si las partes tienen capacidad procesal y si reúnen las condiciones de la acción. (Franciskovic, 2019).

b) La Vocatio: Es la facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Es la facultad o el poder que tiene el Magistrado de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso, dentro del plazo establecido por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido; es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades. (Elías, 2019).

c) La Cohertio: Es la facultad de emplear medios coercitivos. Es el poder de emplear los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden recaer sobre personas o bienes. (Pérez y Merino, 2016).

d) La Iudicium: Es el poder de resolver, la facultad de sentenciar. Más que una facultad, es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, es decir, sentencias; poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada. (Pérez y Merino, 2016).

e) La Executio: Es llevar a ejecución sus propias resoluciones. Es la facultad de hacer

cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado; es decir, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública o por el camino del Juez que dictó la sentencia o resolución. (Pérez y Merino, 2016).

2.1.1.2.4. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

A. Principio de Unidad y Exclusividad

El artículo 139° de la Constitución Política establece que la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. (Rojas, 2016).

Solo se explica la presencia de la jurisdicción militar como un fuero privativo, en el que sólo estaría incurso el personal policial y personal militar con las excepciones constitucionalmente previstas a los civiles que pueden ser objeto del juzgamiento privativo militar. (De los Santos, 2015).

Así, Montoya, (2019) el principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños, otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que hade aplicarse encada caso.

B. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Según Pérez y Gardey, (2016) por éste principio, ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. El debido proceso es el que se desarrolla conforme a la normatividad preexistente y a cargo de los magistrados designados por la ley. Este impide a que a un inculpado se les desvíe de la

jurisdicción establecida previamente por la ley. Y por último se le juzgue por tribunales creados especialmente, sea cual fuese su denominación.

Fernández, (2017). El debido proceso es reconocido a nivel supranacional. Por otro lado la tutela jurisdiccional, cuando se hace referencia a una situación jurídica de protección que el estado asegura a todo sujeto de derecho con prescindencia que se participa o no en un proceso.

Finalmente, Muñoz, (2019) refiere que para cada proceso iniciado, existe un procedimiento específico de cuyos parámetros el juzgador está imposibilitado de salirse.

C. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley.

López, (2017) señala que, el servicio de justicia debe dar muestras permanentes a la comunidad de que su actividad se desenvuelve en un ambiente de claridad y transparencia. Para ello, no hay mejor medio que convertir en actos públicos todas sus actuaciones.

Este conocimiento por parte los justiciables de la actividad judicial. Les concede la seguridad de que el servicio se brinda correctamente. En ese sentido, el principio de publicidad admite excepciones, las que van a depender menos del proceso y más de la naturaleza de la pretensión que se discute. (Varela, 2019).

C. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales es un derecho expresamente recogido en el artículo 139° inciso 3 de la Carta Magna, su contenido esencial está delimitado en tres aspectos; cuando se citan las normas sin efectuar juicio alguno de subsunción o análisis; cuando el juez no se pronuncia respecto de las pretensiones de las partes, y cuando no explica de manera clara por que ha resuelto en determinado sentido. (Rodríguez, 2018).

Por otro lado, Munayco (2019) señala que la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, es fundamentar fallos y/o pronunciamientos, excepto en los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. En el ejercicio de la función que cumplen los jueces están sometidos a la Constitución y las leyes, debiendo apoyarse en la ley y en los hechos probados en juicio.

Están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho. (...) este principio es un corolario del Derecho de Defensa y de la Instancia Plural. (Chirinos, 2019).

Para Sánchez T., (2019) es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuados sólo los decretos.

D. Principio de la Pluralidad de la Instancia Respecto a éste principio

García, (2020) señala que se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derechos; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia.

Sostiene Benítez (2017) que la independencia del Juez no sólo hay que protegerlo del Poder Ejecutivo sino, también, de las cuestiones que se dan en el interior del mismo Poder Judicial, es decir, debe garantizarse al interior de la estructura misma de la cual el juez forma parte, e incluso respecto de los tribunales orgánicamente superiores, a lo cual se denomina: independencia funcional.

Finalmente, por pluralidad de instancias no solo puede haber doble sino triple instancia. Por ello en todo proceso judicial existen dos instancias. En las cuales están el juez de primera instancia y la corte superior. Por supuesto que en todo juicio deben ser dos los jueces o tribunales que resuelvan el caso a fin de garantizar el debido proceso. (Neves, 2015).

E. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Por este principio, toda persona será inmediatamente comunicada de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un abogado defensor de su elección y a ser asesorado por éste desde que es citado o detenido por

cualquier autoridad. (Bustamante, 2015).

Así mismo, Franciskovic, (2019) señala que el derecho de defensa consiste en que, quien recibe una imputación de ser responsable de alguna conducta antijurídica de cualquier tipo, tiene el derecho de expresar su punto de vista y defender su inocencia no solamente personal, sino mediante un abogado y por supuesto que el derecho de defensa es importante subrayar que no solo se garantiza la intervención del abogado para quien es objeto de una imputación sino también para quien es convocado por la policía como testigo.

En caso de que una persona sea detenida, primero se le debe de informar verbalmente o por escrito del motivo de su detención; segundo causas o razones de esa medida, y por ultimo permitir comunicarse con su abogado de su elección. Desde que es citado o detenido por la autoridad policial u otra. (Elías, 2019).

2.1.1.3. La Competencia

2.1.1.3.1. Definiciones

Es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión. (Pérez y Merino, 2016).

En síntesis, Rojas, (2016) señala que la competencia es "la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional tiene, para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de cierto territorio.

Expresa De los Santos, (2015), que la competencia es el deber y el derecho que tiene cada juez u órgano jurisdiccional, según los criterios brindados por la ley, para ejercer la administración de justicia en determinados casos, pero a la vez excluyendo otros.

Por otro lado, Montoya, (2019), refiere que la competencia es la porción de jurisdicción que cada Juez o Tribunal ejerce y los límites dentro de los cuales lo puede ejercer es la medida de la jurisdicción de un Tribunal y una ulterior concreción de la garantía del juez

2.1.1.3.2. Regulación de la competencia

Está determinada por razón de materia, territorio y cuantía; así según Pérez y Gardey (2016), tenemos:

a) Por razón de materia: Se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan. Así, se indica en el primer párrafo del artículo 6° del Código Procesal Civil recoge el principio de legalidad de la competencia, al señalar con claridad que la competencia solo puede ser establecida por la ley.

b) Por razón de cuantía: Se determina de acuerdo al valor económico del petitorio conforme a las siguientes reglas:

1. De acuerdo a lo expresado en la demanda, sin admitir posición al demandado, salvo disposición legal en contrario; y
2. Si de la demanda o de sus anexos aparece que la cuantía es distinta a la de la indicada por el demandante, el Juez de oficio, efectuara la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente.

2.1.1.3.3. La competencia en materia laboral La ley procesal del trabajo, Ley N° 26636,

Regula la competencia en el capítulo I, del título II, sección primera: jurisdicción y competencia, artículos del 2o al 6o. Respecto a las formas de determinar la competencia, el artículo 2o, prescribe: La competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.

Así, el artículo 2° de la ley procesal del trabajo, señala que la competencia se determina en base a cuatro criterios: territorio, materia, función y cuantía. Esta distribución de la competencia responde a la necesidad práctica de una mejor y eficiente administración de la justicia. Se atiende a la mayor facilidad de administrarla, preferentemente, y al mejor acceso a ella de quienes, como partes, deben acudir o están sometidos a la misma.

Fernández, (2017). la división obedece a diferentes razones y criterios. Hay, por sobre todo, una de carácter institucional, que se funda en el orden jerárquico de los tribunales y también en la especialización de la magistratura (por materias). También existe un criterio práctico consistente en la necesaria aproximación del tribunal al lugar del hecho, así como

a aquel en el cual están situadas las partes (domicilio). Lo que de otra manera, se refiere a la centralización o descentralización (territorial). Existen, por último, razones meramente administrativas, como la división del trabajo, etc. (división por turnos).

Muñoz, (2019). La competencia, a diferencia de la jurisdicción que es una noción que prescinde de quienes la ejercitan, se relaciona con el oficio en general, o con el oficio en singular. De allí que sea competencia externa, que nace de la distribución de los procesos entre los diversos oficios, e interna si se refiere a los diversos componentes.

2.1.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

El proceso Laboral que obra en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali está inmerso en la competencia por razón de materia, recaída en el Juez del Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Pucallpa que ha sido llevado a trámite en vía del Proceso Ordinario Laboral.

2.1.1.4. La pretensión

2.1.1.4.1. Definiciones

La pretensión, sería entonces la posición subjetiva de poder exigir de otra alguna prestación positiva o negativa. Es la facultad jurídica de exigir, que se dirige hacia alguien para que cumpla el deber jurídico, porque toda pretensión tiene por finalidad la satisfacción, ella es el medio para el fin, y el fin es realizado por el destinatario. (López pp. 201 – 204, 2017).

Varela, (2019) refiere que la diferencia entre acción y pretensión está en:

- a) En la acción los sujetos son el actor (sujeto activo), y el juez quien encarna al Estado (sujeto pasivo); en tanto que en la pretensión, el sujeto es el actor o pretensionante (sujeto activo) y el demandado o pre tensionado (sujeto pasivo).
- b) En la acción se busca una decisión, bien sea ésta favorable o no; en tanto que en la pretensión se busca una decisión favorable, que acoja el petitorio reclamado.

2.1.1.4.2. Las pretensiones en el proceso bajo estudio

El demandante postula como pretensión que se le pague beneficios sociales que comprende, CTS, vacaciones trucas, bonificación extraordinaria, despido arbitrario, certificaciones y remuneraciones absolutas ; hasta por la suma de S/. 84, 540.00 nuevos soles, más intereses legales, costos y costas.

2.1.1.5. El Proceso

2.1.1.5.1. Definiciones

Se le llama proceso, al grupo de actos que son efectuados por el órgano jurisdiccional y por las partes, los cuales culminan con una sentencia que tiene adquiere la autoridad de cosa juzgada. (Rodríguez, 2018).

También se dice, que el proceso, desde una óptica jurídica, es una serie de actos que, constituyendo en sí mismos una unidad, se desenvuelven de manera progresiva y dinámica con la finalidad de brindar una solución, vía la apreciación que tenga el órgano jurisdiccional, al conflicto de intereses o incertidumbre jurídica puesto a su consideración. (Munayco, 2019).

Es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento. (Chirinos, 2019).

2.1.1.5.2. Funciones del proceso

Sánchez T., (2019), sostiene que el objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. Constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos son sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho y cuya función y finalidad es la de dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador. Así mismo, dentro de las funciones del proceso se encuentran:

A. Interés individual e interés social en el proceso García, (2020) sostiene que el interés individual del proceso se concretiza con la realización de los derechos en forma de ejecución forzosa, cuando no se persigue la declaración de su existencia, sino simplemente su satisfacción.

Benítez, (2017) indica que mientras el fin particular del proceso es que se haga justicia con una connotación de proyección social, el proceso cumple una función pública, por medio de la cual se busca prevalecer el sentido del derecho.

Por otro lado, Nevez, (2015) sostiene que además de la función individual que tiene el proceso, la cual se manifiesta con la búsqueda de la solución a un conflicto de intereses o

controversia que se presenta entre las partes, la función pública viene representada con la administración de justicia para llegar a lograr la paz social.

B. **Función pública del proceso** Se entiende por función pública a la gestión que realiza el funcionario público al servicio de la ciudadanía, ésta gestión debe estar basada en respuestas adecuadas y oportunas que permitan atender la gran cantidad de demandas realizadas por la sociedad. (Bustamante, 2015).

La función del proceso es dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción. Por otra parte, las doctrinas que pretenden explicar la función o el fin del proceso oscilan entre cuestiones diferentes: saber si se trata de resolver un conflicto material (sociológico) o de actuar el derecho (jurídico). (Franciskovic, 2019).

Finalmente, Elías, (2019) indica que: (...) para el desarrollo de la actividad jurisdiccional viene a representar el fin público del proceso, ya que a través de las resoluciones judiciales que emiten los órganos jurisdiccionales que ponen fin a un proceso, se refuerza la continuación del derecho.

2.1.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

(...) El proceso, como garantía constitucional, sirve para defender la supremacía de la Constitución y de los derechos consagrados en ella, concretizándose en un proceso constitucional necesariamente. (Pérez y Merino, 2016).

Para Rodríguez (2018), el proceso, como garantía constitucional, cumple la función de interés público porque persiguen y garantizan la armonía, la paz y la justicia social, con prevalencia y respeto de la Constitución y de las leyes; y respetando también el carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del Estado, como ente constitucional de organización jurídica.

La expresión garantías constitucionales del debido proceso, significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio y/o un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno. (Rojas, 2016).

2.1.1.5.4. El debido proceso formal

A. Definición De los Santos, (2015) refiere que: (...) Se considera al debido proceso

como el cumplimiento de todas las garantías y todas las normas de orden público que debían aplicarse en el caso de que se trate. Es llevar el proceso judicial de acuerdo a Derecho.

De lo anteriormente expuesto, Montoya (2019) señala que, el debido proceso legal consiste en una categoría genérica que abarca diversas garantías procesales específicas destinadas a suministrar a los individuos el amparo necesario para la salvaguarda de sus derechos con motivo del ejercicio del poder jurisdiccional del Estado.

El debido proceso legal se sostiene en los principios de bilateralidad y contradicción; ejercicio efectivo del derecho de defensa y garantías suficientes para la independencia e imparcialidad del juez interviniente en el conflicto. (Pérez y Gardey, 2016).

B. Elementos del debido proceso

Intervención de un Juez independiente, responsable y competente al respecto, señala Fernández, (2017) que el proceso debe ser resuelto por un juez independiente y responsable en un proceso que reúna diversas garantías procesales específicas destinadas a suministrar a los individuos el amparo necesario para la salvaguarda de sus derechos con motivo del ejercicio del poder jurisdiccional del Estado.

Así, Muñoz, (2019) indica: (...) La imparcialidad de los tribunales implica que las instancias que conozcan cualquier clase de proceso no deben tener opiniones anticipadas, sobre la forma en que los conducirán el resultado de los mismos, sin compromisos con alguna de las partes procesales y que mantendrá una posición objetiva al momento de resolverlo, al juez le está vedado conocer y resolver los asuntos en que sus personales intereses se hallen en conflicto con su obligación de aplicar rigurosamente el derecho.

Por los argumentos antes señalados, López, (2017) afirma que, un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenirle responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

Varela, (2019) confirma que, se considera Juez competente a aquel que de acuerdo a determinadas reglas previamente establecidas (territorio, materia, grado), es el llamado para conocer y resolver una controversia. También conocido como el derecho a un juez.

natural, esta garantía presenta dos alcances; por un lado, la imposibilidad de ser sometido a un proceso ante la autoridad de quien no es juez o que carece de competencia para resolver una determinada controversia y por otro, que la competencia de los jueces y tribunales de garantías penales se encuentre previamente establecida por la ley.

b) Emplazamiento válido Rodríguez, (2018) señala que, existen varias definiciones sobre emplazamiento válido, que van desde aquellas que la consideran como el otorgamiento de un plazo, otras como formalidad del proceso, como acto que formaliza el litigio, como acto complejo de comunicación procesal, como simple notificación de la demanda, como manifestación del derecho al debido proceso, o como carga de comparecer, en perjuicio de su derecho o de su interés de actuar.

Las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso. (Munayco, 2019).

Chirinos, (2019) indica que el incumplimiento de las formalidades para el emplazamiento y el traslado vicia de nulidad el acto y todo el proceso, puesto que viola el derecho de defensa y de contradicción del demandado.

c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia Sánchez T. (2019) indica que toda persona tiene derecho a ser escuchado u oído por un juez que sea debidamente competente, ya que con ello se garantiza su derecho a que brinde sus descargos frente al reclamo de alguna obligación de naturaleza civil, laboral, tributaria, etc..

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. (García, 2020).

De lo anteriormente expuesto, Benítez, (2017) señala que, el momento para ser oído por el Juez es a través de la audiencia, dependiendo de cada uno de los procesos que recoge nuestro ordenamiento civil (conocimiento, abreviado, sumarísimo, etc.). Es así, que durante la realización de la audiencia, el Juez tiene el deber de escuchar a las partes, sin hacer distinción entre la parte demandante y demandada.

d) Derecho a tener oportunidad probatoria Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. (Nevez, 2015).

Por su parte, Bustamante, (2015) manifiesta que, la prueba constituye el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre hechos que interesan al proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa.

Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. (Franciskovic, 2019).

En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción, conducentes a obtener una sentencia justa. (Elías, 2019).

e) Derecho a la defensa y asistencia de letrado El derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma el ámbito del debido proceso, así lo señala Pérez y Merino, (2016), porque se proyecta como principio de interdicción de ocasionarse indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes de un proceso o de un tercero con interés.

Rojas, (2016) señala que es el conjunto de facultades otorgadas a las partes en un proceso, de proponer, contradecir o realizar actos procesales, para impedir el quebrantamiento de sus derechos. Esto es, el derecho de defensa en todos los procesos, puesto que no solo se le reconoce en el campo penal sino en las demás ramas del derecho.

En ese sentido De los Santos, (2015) afirma que, el derecho de defensa cuenta con tres características:

- a) Es un derecho constitucionalmente reconocido, cuyo tal desconocimiento invalida el proceso;
- b) Convergen en él una serie de principios procesales básicos: la intermediación, el derecho a un proceso justo y equilibrado, el derecho de asistencia profesionalizada y;
- c) El beneficio de la gratuidad. Es importante resaltar también el derecho de asistencia de letrado, por el que según refiere Montoya, (2019), (...) la persona tiene el derecho a expresar su propia versión de los hechos y de argumentar su descargo en la medida que considere necesario, y este consiste en el derecho de ser permanentemente asesorado por un abogado que le permita garantizar su defensa de la mejor manera desde el punto de vista jurídico.
- f) Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente Los fines de la debida motivación tienen efectos fuera y dentro del proceso, así lo afirma Pérez y Gardey, (2016) quién señala: “n una dimensión exdoprocesal, la motivación busca en principio que las partes conozcan los fundamentos y razones determinantes de la decisión judicial lo que llevará o permitirá que posteriormente tengan la posibilidad de impugnarla cuando no están de acuerdo con lo sentenciado por el juez.

Por su parte Fernández, (2017) señala que la dimensión en lo procesal cumple la función de generar autocontrol en el juez al momento de decidir, con lo cual el juez debe controlar el sentido y alcance de su decisión y la forma en que justifica la misma.

Así Muñoz, (2019) afirma que, la sentencia exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. (López pp.201 – 204, 2017).

g) Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.

Para Solís (2010), la ley fundamental del Estado reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional, la pluralidad de instancia, esto es, la posibilidad de recurrir ante el órgano jerárquico superior en vía de apelación con la finalidad que se revise la resolución que causa agravio.

Varela, (2019) señala que el derecho a la doble instancia consiste en la posibilidad que tiene el justiciable de poder recurrir de una decisión judicial, ante una autoridad judicial de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo (impugnación).

Con la aplicación del principio de doble instancia se permitirá la revisión por el órgano jurisdiccional superior jerárquico de las resoluciones que causan agravio a las partes y terceros legitimados, con la finalidad de que sean anuladas o revocadas, total o parcialmente. (Rodríguez, 2018).

La Pluralidad de instancia constituye un principio y a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la función jurisdiccional, esta materia se encuentra prevista en el inciso 6 del artículo 139 de la Constitución vigente. (Munayco, 2019).

2.1.1.6. El Proceso Laboral

2.1.1.6.1. Definiciones

Para Chirinos, (2019), (...) El proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional - procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales, léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales. Dentro de éste contexto, se puede verificar que, el proceso laboral se encuentra estructurado bajo el influjo del principio dispositivo (consecuencia del reconocimiento que el Estado moderno hace del derecho de los ciudadanos al derecho de acción o a la jurisdicción), con actuación del principio inquisitivo como una forma de garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas).

2.1.1.6.2. Principios procesales en materia laboral La Ley Procesal del Trabajo

Contempla los siguientes principios:

A. Principio de inmediación

El segundo párrafo del artículo I del T. P. de la Ley Procesal del Trabajo, señala: Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

Montoya, (2019) refiere que la inmediación supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio, como su personal presencia en las fases de alegaciones y pruebas. Consecuencia del principio de inmediación procesal es que sólo está facultado para decidir una Litis el mismo juez que ha conocido de ella.

Habrà inmediación cuando el órgano que ha de decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. (Pérez y Gardey, 2016).

B. Principio de concentración

Montoya, (2019) señala que la aplicación de este principio, impone la necesidad de reducir, el proceso, al mínimo de diligencias; y de ser posible a una sola. La Ley Procesal de Trabajo prescribe, respecto a este principio, que: (...) El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso.

Se entiende entonces que, por éste principio se propone reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso. (Pérez y Gardey, 2016).

C. Principio de Celeridad Procesal

Montoya, (2019) refiere que, la celeridad es conocida como concentración temporal, se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos sobre todo al proceso ordinario de conocimiento civil contemplado en la mayoría de las legislaciones.

Resulta importante señalar que es el juez quién dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce. El proceso para ser efectivo debe ser rápido, por ello es que la audiencia única, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo puede decirse de los plazos y términos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo.

De lo señalado, expresa Pérez y Gardey, (2016) que: Dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez de tramitación. En conexión con este principio se encuentran los de oralidad, inmediación y concentración así como el de unidad de instancia. Para el logro de los objetivos del proceso laboral y en aplicación del principio de celeridad procesal, se han establecido un conjunto de mecanismos jurídicos, entre los que podemos citar plazos perentorios e improrrogables, más cortos que en el proceso civil, estableciendo la no impugnación de algunas decisiones jurisdiccionales, disponiendo que las excepciones y las cuestiones previas se deduzcan al momento de contestar la demanda, debiendo ser resueltas en la audiencia.

D. Principio de Veracidad

Se define como aquella calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. (Montoya, 2019).

De lo expuesto, se puede precisar que éste principio no sólo ha sido enunciado por nuestra Ley Procesal del Trabajo, como puede verse del artículo I de su Título Preliminar, en lo que respecta a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad; además lo recoge el Código Procesal Civil, en el artículo IV del Título Preliminar, junto con otros principios referidos a la conducta procesal de las partes y finalmente lo encontramos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 8º, como deberes procesales de las partes.

E. Principio de Economía procesal

Para Montoya, (2019) éste principio, resulta de suma importancia y es decisivo para la obtención de una buena justicia, sobre la que debe incidir la supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular.

De lo anteriormente señalado, Pérez y Gardey, (2016) refiere sobre la economía procesal que, está directamente relacionada con tres áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo. La Ley Orgánica del Poder Judicial contempla este principio en el artículo 6º, así las cosas, éste principio se materializa, por ejemplo, en los siguientes hechos: Abreviar y simplificar términos, limitar el número de peritos, permitir acumulaciones, reprimir maniobras dilatorias y otros. Tiene que ver con el ahorro del tiempo, esfuerzo y costos, tanto para los justiciables como para el propio Estado. Busca el menor costo, que interesa tanto a los litigantes como al propio Estado, toda vez que la jurisdicción, para su actuación requiere de un conjunto de elementos que intervienen en el proceso que constituyen egresos para el fisco. Se trata del logro del mayor resultado con el menor costo y esfuerzo.

F. Principio de Gratuidad

Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139º, numeral 16 de la Constitución del Estado, en el que se establece que: El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala.

Montoya, (2019) señala que, la desigualdad económica del trabajador, se compensa con la justicia gratuita y la desigualdad de formación cultural se compensa mediante la igualdad técnica en la conducción del proceso. Una vez más el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo se comunica al proceso laboral para asegurar al trabajador parte más débil de la relación, una mayor accesibilidad a la jurisdicción.

G. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable

Se encuentra regulado en la Ley Procesal del Trabajo, en el artículo II del Título Preliminar. Asimismo lo encontramos en la Constitución del Estado, que refiere se trata de un principio que corresponde al Derecho del Trabajo y que tiene reconocimiento constitucional, a través del artículo 26º, numeral 2), aplicable cuando una norma ofrece varios sentidos y conduce a elegir el más ventajoso para el trabajador.

Según Montoya, (2019) la primera condición o presupuesto básico para la aflicción del *in dubio pro operario*, es que exista duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable. Obviamente para poder recurrir a este principio hermenéutico, es necesario que la literalidad de la norma adolezca de imperfecciones que la hagan poco clara y equívoca.

H. Aplicación de la norma más favorable

Este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatibles y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador. (Montoya, 2019).

Se encuentra en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. Así, para la aplicación de este principio, deben existir varias normas aplicables al caso, para lo cual, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Pérez y Gardey, 2016).

I. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Este principio lo encontramos en el artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado, que contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Para Montoya, (2019) el ordenamiento laboral está conformado centralmente por normas mínimas, que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual y, por consiguiente, admiten únicamente la mejora pero no la disminución.

Sólo resultan disponibles, por tanto, los derechos surgidos de normas dispositivas (como una ley o un convenio colectivo que permiten al trabajador escoger entre dos sistemas) o de actos o hechos no normativos (como el contrato de trabajo o la consolidación por el transcurso del tiempo). Finalmente, opera para la invalidez del abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por normas imperativas. (Pérez y Gardey, 2016).

2.1.1.7. Los puntos controvertidos

2.1.1.7.1. Definiciones

Fernández, (2017) afirma que son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra.

El Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo según sea el caso de los medios probatorios ofrecidos; y solo cuando la actuación de los medios probatorios admitidos lo requiera, se señalará día y hora para la realización de la audiencia de pruebas; al prescindir de ella se procederá al Juzgamiento anticipado del proceso. (Muñoz, 2019).

2.1.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

1. Determinar si se debería pagar a la demandante por concepto de CTS, gratificación, bonificación extraordinaria, por despido arbitrario y remuneraciones insolutas.
2. Establecer si corresponde a la demandante los beneficios sociales que solicita de los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018. y que comprenden: compensación por tiempo de servicio, vacaciones, gratificaciones y otros.

2.1.1.8. Los Sujetos del proceso

2.1.1.8.1. El Juez

Es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente ésta, la de administrar justicia, en caso que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, que requiera de la decisión ecuaníme y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como él. (Varela, 2019).

Para Rodríguez, (2018) entre sus responsabilidades se observa, la de definir el futuro de un acusado por determinado crimen o delito y en esta situación lo mismo, deberá someter a juicio las pruebas o evidencias reunidas, para declararlo culpable o inocente, según corresponda.

Por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo petitionado, ni a fundar sus decisiones jurisdiccionales en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tienen la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por tanto en sus escritos postulatorios como de ser el caso en sus medios impugnatorios, lo que en buena cuenta significa pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la cuestión materia de discusión. (López, 2017).

2.1.1.8.2. La parte procesal

Las partes procesales son el demandante y el demandado, así tenemos su definición:

a. El demandante: Es el sujeto o la persona que ejercita la pretensión ante el órgano jurisdiccional y también el sujeto frente al cual se ejercita dicha pretensión. (Munayco, 2019).

Desde esta perspectiva, el o los sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional en el proceso serían la parte actora, o simplemente el actor o demandante, puesto que por medio de la demanda introducen su pretensión, poniendo en marcha el proceso. (Chirinos, 2019).

b. El demandado:

Que cuando se presenta una demanda, la presentamos a un Tribunal, a un Órgano Jurisdiccional, el Estado revisa la demanda y ordena citar al demandado; éste viene a contestar la demanda; entonces, el Derecho Procesal regula la conducta de las partes dentro del proceso y determina el procedimiento por medio del cual se va a ejercitar el derecho y el Estado la forma de decidir, según la voluntad de la Ley.

Para establecer el derecho positivo, el Juez aplica complementariamente la Ley al hecho histórico, o sea al libelo de la demanda y a su contestación, pruebas, etc.. (Sánchez T., 2019).

La parte contra quien se pretende la aplicación de la ley, en función del caso concreto planteado en la demanda, se llama, por esta razón, demandado o parte demandada. (García, 2020).

2.1.1.9. La demanda y la contestación de la demanda

2.1.1.9.1. La demanda

Para Benítez, (2017) en la demanda se materializa nuestro ánimo de pedir, de conseguir algo. Ese ánimo es amplio, como lo es la realidad jurídica; está mezclado de pasiones e intereses que no siempre son o están ajustados a derecho. Siendo la demanda el acto percutor del proceso, y por ello de importancia suma, es conveniente verla como un instrumento a nuestro favor, para el ejercicio de nuestro derecho de acción.

Sin aquella, este, no tiene materialización en la realidad jurídica. (Nevez, 2015).

2.1.1.9.2. La contestación de la demanda

Es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante. Puede ser escrita u oral, dependiendo del tipo de procedimiento. La demanda junto con la contestación forman la cuestión controvertida, el asunto que debe resolver el juez. (Bustamante, 2015).

El juez no puede extenderse a otros aspectos, salvo que la ley le otorgue la facultad para actuar de oficio, la contestación de la demanda reviste una importancia fundamental por cuanto determina definitivamente los hechos sobre los cuales deberá producirse la prueba y delimita el thema decidendum. Por esto se afirma que con la contestación de la demanda queda integrada la relación jurídica procesal. (Franciskovic, 2019).

Por consiguiente, frente al derecho de acción existe el de contradicción. Así, pues, al igual que el accionante exige la tutela jurisdiccional efectiva del Estado para que se protejan sus intereses, de igual modo el destinatario de la acción puede procurar la defensa de los suyos. Ello lo hace ejercitando su derecho de contradicción. La forma de viabilizar este derecho es a través de la contestación de la demanda, pero también cabe la reconvencción. (Elías, 2019).

Para Pérez y Merino, (2016) el emplazado puede optar también por allanarse y cumplir la obligación, pero lo común es que se nieguen los hechos y derechos alegados por el demandante, de modo que la contestación es un acto jurídico procesal mediante el cual el demandado responde, casi siempre, contradiciendo y pidiendo protección jurídica. Finalmente, cuando el emplazado reconviene, agrega su propia pretensión al proceso iniciado en su contra.

2.1.1.10. La Prueba

2.2.1.10.1. En sentido común

Rojas, (2016), indica que la prueba es la demostración de la verdad de un hecho, demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (De los Santos, 2015).

De la misma manera, en su sentido común, la prueba como un instrumento que sirve para demostrar la verdad de una proposición afirmada; pero que, según las concepciones actuales, prueba ya no significa la demostración de la verdad de los hechos controvertidos, sino determinar o fijar formalmente los hechos mediante determinados procedimientos. (Montoya, 2019).

Prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (Pérez y Gardey, 2016).

2.2.1.10.2. En sentido jurídico

Fernández, (2017), define a la prueba como: El conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.

Asimismo, para Muñoz, (2019), la verdad que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para diferenciarla de la verdad material que dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

Por su parte, López, (2017) manifiesta que, la prueba constituye el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre hechos que interesan al proceso. Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes; la instrumental, llamada también documental, la testimonial, la pericial, etc..

Según Varela, (2019), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Los medios probatorios, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez. (Rodríguez, 2018).

Para Munayco, (2019) se puede afirmar que es un medio probatorio o medio de prueba, se convertirá en prueba, si causa certeza y convicción en el juzgador. Que en palabras, es los medios de prueba, que son, pues, los elementos materiales de la prueba.

2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez

La prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. (Chirinos, 2019).

Por su parte, Sánchez T., (2019) sostiene que el Juez debe dejar de lado todo subjetivismo si la sentencia final que desea emitir sea considerada objetiva e imparcial, para ello, deberá de aplicar los principios de valorización de la prueba, siendo el mismo el operador de la prueba.

La función del Juez como operador de la prueba es doble, él puede en un proceso ser un administrador de la prueba, y en todo proceso es el que juzga y valora la prueba, y teniendo esa doble función. (García, 2020).

Desde otra perspectiva, Benítez, (2017) señala que, la libre valoración presupone la ausencia de aquellas reglas las que predeterminan el valor de la prueba e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón.

2.2.1.10.5. El objeto de la prueba

Viene a ser una noción objetiva, porque no se contempla en ella la persona o parte que debe suministrar la prueba de esos hechos o de alguno de ellos, sino el panorama general probatorio del proceso, pero recae sobre hechos determinados sobre los cuales versa el debate o la cuestión voluntariamente planteada y que debe probarse, por constituir el presupuesto de los efectos jurídicos perseguidos por ambas partes, sin cuyo conocimiento

el Juez no puede decidir. (Rodríguez, 2018).

En ese sentido, Benítez, (2017) define el objeto de la prueba como el hecho que debe verificarse y donde se vierte el conocimiento motivo de la controversia. La noción lógica de la prueba supone una relación de sujeto a objeto, lo que permite dividirla en mediata e inmediata, esto en atención al concepto.

En líneas generales, prueba es todo aquello que puede ser susceptible de demostración histórica y no simplemente lógico; es decir objeto de prueba judicial son los hechos presentes, pasados o futuros, y los que pueden asimilarse a éstos. (Nevez, 2015).

2.2.1.10.6. La carga de la prueba

Jurídicamente, Rodríguez, (2018) expone que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho.

Precisa Bustamante, (2015) que el concepto de carga, une dos principios procesales: el principio dispositivo e inquisitivo, el primero por corresponder a las partes disponer de los actos del proceso; el segundo, que deriva del interés público preservado por el Estado. Si bien la parte interviene voluntariamente en el proceso, es de su cargo aportar a la búsqueda de lo que pide; caso contrario se atenderá a las consecuencias, que le pueden ser desfavorables.

Franciskovic, (2019) indica que puede renunciar o desistirse de su petición que puso en movimiento el proceso, o bien puede dejarlo en abandono, no, precisamente, por intervención extraña ni por coacción, sino porque es de su propio interés abandonarlo o impulsar el proceso para conseguir lo que ha pedido. Éste interés propio lo hace titular de la carga de la prueba de todo lo que puede serle favorable, en cambio su desinterés no da lugar a sanción jurídica, de ahí que se excluye del concepto de carga la obligación, porque no hay tutela de un interés ajeno, sino el propio.

Elías, (2019) manifiesta que según en el ámbito procesal laboral, cuando el trabajador es demandante, la carga de la prueba de sus aseveraciones no siempre es de su responsabilidad, pues será el demandado el que debe desvirtuar tales aseveraciones a

través de la prueba que aporte. En la legislación procesal laboral peruana, la inversión de la carga de la prueba ha sido un mecanismo constante porque el demandado siempre era el empleador; pero la razón para hacer descansar la carga de la prueba en el demandado, se debía fundamentalmente a la consideración de que es este el poseedor de los elementos probatorios de la regulación de la relación de trabajo, por ser el que administra el centro laboral.

2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba

De acuerdo a este principio la carga de probar de corresponder a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria. (Pérez y Merino, 2016).

Según Rojas, (2016) el principio de carga de la prueba corresponde a los sujetos de la relación procesal: el Juez y las partes quienes intervienen en un proceso de conocimiento con la finalidad de que se resuelva con eficacia un conflicto judicial. Las partes deben probar los hechos constitutivos, impeditivos, convalidativos, modificativos y extintivos en que se funda su petitorio.

Por regla general, el principio de carga de la prueba se refiere que corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada. (De los Santos, 2015).

Sobre el particular Montoya, (2019) precisa el principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez.

Por su parte, Pérez y Gardey, (2016), con respecto a la prueba legal, la misma consiste en la producción de reglas o directrices que determinan, en forma general o abstracta, el valor que se le deberá atribuir a cada medio de prueba.

2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba

La valoración y aprobación de la prueba, se manifiesta como el examen mental que se realiza con el fin de obtener las conclusiones respecto del mérito que puede tener un medio probatorio con la finalidad de formar convicción en el Juez al momento de tomar

su decisión. (Fernández, 2017).

Por su parte, Muñoz, (2019), sostiene que la valoración y apreciación de la prueba vienen a constituir las reglas o directrices, las cuales se orientan a establecer la eficacia probatoria de todos los medios de prueba que han sido admitidos en un proceso judicial.

Por su parte López, (2017) precisa, la apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecta del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez.

Con respecto a este sistema, se ha señalado que otorga una mayor confianza en la justicia, ya que las reglas que se tienen para efectuar la valoración se encuentran previamente dadas por la ley, es decir, que no se aplica a un caso concreto, sino que se dictan de un modo general, que hacen que la valoración sea más objetiva. (Varela, 2019).

2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba

El sistema de la tarifa legal. Con respecto a este sistema, se ha señalado que otorga una mayor confianza en la justicia, ya que las reglas que se tienen para efectuar la valoración se encuentran previamente dadas por la ley, es decir, que no se aplica a un caso concreto, sino que se dictan de un modo general, que hacen que la valoración sea más objetiva. (Rodríguez, 2018).

Por su parte, Munayco, (2019), con respecto a la prueba legal, la misma consiste en la producción de reglas o directrices que determinan, en forma general o abstracta, el valor que se le deberá atribuir a cada medio de prueba.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho. (Chirinos, 2019).

Finalmente, una de la grandes ventajas que tiene este sistema, es que compensa la poca o deficiente formación jurídica que muchos de los jueces tienen al momento de expedir sus sentencias, ya que es la propia ley la que señala cuáles pruebas tienen validez, cuáles no y cómo deben ser valoradas. (Sánchez T., 2019).

El sistema de valoración judicial. Según García, (2020), de la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los

critérios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho. (Benítez, 2017).

Entonces, conforme indica Nevez, (2015) en este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una decisión que se materializará en su sentencia.

Finalmente, una de la grandes ventajas que tiene este sistema, es que compensa la poca o deficiente formación jurídica que muchos de los jueces tienen al momento de expedir sus sentencias, ya que es la propia ley la que señala cuáles pruebas tienen validez, cuáles no y cómo deben ser valoradas. (Bustamante, 2015).

2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

a) El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba. (Franciskovic, 2019).

Elías, (2019) dice que la valoración conjunta de la prueba consiste en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrojados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitiva.

El magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, siendo además irrelevante su fuente, en virtud del principio de comunidad o adquisición que postula la pertenencia al proceso de todo lo que en él se presente o actúe. (Pérez y Merino, 2016).

b) La apreciación razonada del Juez. Rojas, (2016) indica que el Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos,

sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

De los Santos, (2015) manifiesta que, para dictar sentencia el Juez debe apreciar las pruebas, es decir, debe realizar un juicio de valor y determinar qué eficacia tienen las pruebas producidas en el proceso.

Finalmente, Montoya, (2019) indica que los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción.

2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Pérez y Gardey, (2016) precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que es probado en el proceso. De acuerdo al Código Procesal Civil, la finalidad está prevista en el artículo 188°, que prescribe:

Los medios de prueba tienen como fin acreditarlos hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones. (Fernández, 2017).

Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos sobre la finalidad, se puede citar a (Muñoz, 2019), quién expuso, la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión.

López, (2017) afirmó, en cuanto a la fiabilidad, se puede acotar lo que en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa, el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho.

2.2.1.10.12. El principio de adquisición

Lo trascendente del proceso es que los actos que realizan las partes se incorporan a éste, son internalizados. El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al

proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Aquí desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso. (Varela, 2019).

Para Rodríguez, (2018) los medios probatorios, una vez incorporados al proceso, ya no pertenecen a las partes, sino al proceso, en consecuencia el juzgador puede examinarlos y del análisis de éste llegar a la convicción y tomar una decisión ajustada a ley.

Finalmente, en el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas. Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte. (Munayco, 2019).

2.2.1.10.13. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio

Documentos

Definición Chirinos, (2019) señala que la prueba obtenida a través de documentos puede caracterizarse, en líneas generales, como prueba ocular, cuando el documento utilizado para la averiguación de algo, es contemplado a través de la vista.

La apreciación del documento no se limita al uso del sentido de la vista, es más, puede prescindirse de él como cuando se percibe a través del oído (tratándose, verbigracia, de discos o cintas magnetofónicas), pudiendo emplearse ambos sentidos como en el caso de cintas cinematográficas y video cintas. (Sánchez T., 2019).

De ello, se verifica según García, (2020) que los documentos por lo general son ad probationem, vale decir, sirven como medios de prueba, pero no son considerados elementos indispensables para la existencia o validez de un determinado acto. Es así que en caso de pérdida o destrucción pueden ser suplidos por otros medios probatorios.

b) Clases de Documentos Benítez, (2017), realiza una clasificación sobre los documentos, distinguiéndolos en públicos y privados, así tenemos: Los documentos públicos son los otorgados o autorizados por funcionario público o quien tiene la facultad de depositario de la fe pública, en el ejercicio de su cargo.

Además de la escritura pública son documentos públicos los planos, grabaciones,

expedientes judiciales y administrativos así como las certificaciones de los actuados respectivos, copias de documentos públicos expedidas formalmente, en fin, todos aquellos que se hubieren otorgado o contasen con la autorización del correspondiente funcionario público facultado expresamente por la ley para ello. (Nevez, 2015).

A diferencia de los documentos públicos, señala Bustamante, (2015), los documentos privados todos aquellos que no tienen el carácter de públicos, o sea, los producidos por las partes o terceros que no tengan la calidad de funcionarios públicos o que, teniéndolas, no los expiden o autorizan en uso de las atribuciones que les concede la ley. Pueden tener la forma de instrumentos (escritos) y estar firmados o no, así como ser redactados a mano o empleando un medio mecánico.

Así las cosas, Franciskovic, (2019) refiere que como pruebas Tenemos las cartas, contratos, libros, títulos valores, testamentos ológrafos, entradas para algún espectáculo, comprobantes de pago, etc. También constituyen documentos privados aquellos objetos que no tienen la forma escrita y que son declarativos o representativos, según el caso, como los planos, dibujos, microfilms, mapas, fotografías, cuadros, cintas magnetofónicas o cinematográficas, videocintas, etc.

Es preciso indicar que, para Elías, (2019) los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado.

D. Documentos actuados en el proceso

- Solicitud de conciliación administrativa remitida a la dirección regional de Trabajo.
- Copias de liquidación de beneficios sociales.
- Dos declaraciones juradas con certificación notarial de dos testigos.

2.1.1.11. Las resoluciones judiciales

2.2.1.11.1. Definición

Una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta. A lo expuesto, puede agregarse que la autoridad si bien se trata de una persona física; pero es quien actúa u obra a nombre

y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad. (Pérez y Merino, 2016).

Para Rojas, (2016) las formalidades de las resoluciones judiciales se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119° y 122° del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

Así, una resolución judicial una vez agotada la instrucción y transcurridos los plazos que señala La Ley o cuando el tribunal considere agotada la instrucción lo determinará así mediante Resolución que se notificará personalmente a las partes, y mandará poner el proceso a la vista de éstas por diez días comunes, para que promuevan las pruebas que estimen pertinentes y que puedan practicarse dentro de los quince días siguientes al en que se notifique el auto que recaiga a la solicitud de la prueba. (De los Santos, 2015).

En ese sentido, el juez podrá de oficio ordenar el desahogo de las pruebas que a su juicio considere necesarias para mejor proveer o bien ampliar el plazo de desahogo de pruebas hasta por diez días más. Al día siguiente de haber transcurrido los plazos establecidos en este artículo, el tribunal, de oficio y previa la certificación que haga el secretario, dictará auto en el que se determinen los cómputos de dichos plazos. (Montoya, 2019).

2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales

A. El decreto

Para Pérez y Gardey, (2016) un decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes. Esta regla general tiene sus excepciones en casi todas las legislaciones, normalmente para situaciones de urgente necesidad, y algunas otras específicamente tasadas.

En el examen de un decreto de ejecución –que involucre sobre todo el estudio de la relación ley-reglamento, existiría la posibilidad de que el Tribunal Constitucional realice una verificación en torno a la constitucionalidad de la ley habilitante implicada. (Fernández, 2017).

B. El auto.

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan. Dado que el auto es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es posible impugnarlo mediante la interposición de un recurso judicial. (Muñoz, 2019).

El auto (También llamado en algunos ordenamientos sentencia interlocutoria) es una resolución judicial mediante la cual un tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones diversas del asunto principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso jurisdiccional. (López, 2017).

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio. Se distingue de la sentencia definitiva en que ésta resuelve el asunto principal objeto del litigio. (Varela, 2019).

En este sentido, Rodríguez, (2018) señala que la razón por la que se denomina interlocutoria es porque sus efectos jurídicos en relación con las partes son provisionales.

a), en el sentido de que pueden modificarse sus consecuencias a través de la sentencia definitiva. Tipos de autos:

b) Los autos de sustanciación: tal y como los ha considerado la doctrina y jurisprudencia patria son simples decisiones de actos o solicitudes sencillas sin exigencias de motivación que no repercuten mayor trascendencia dentro del proceso, lo cual les permite ser analizados nuevamente y ser decididos sin complicaciones, ratificando o cambiando de opinión. Su carácter tal y como los señalamos anteriormente está en la naturaleza del acto a decidir, son actos de simple trámite del proceso. Tenemos que, los autos motivados sí son trascendentales, por que deciden actos importantes dentro del proceso como una medida cautelar privativa de libertad. Son autos que tienen la facultad de cambiar situaciones procesales y hasta extra procesales de las partes, incluso con ellos se puede llegar a finalizar el proceso, en el caso de un sobreseimiento definitivo en nuestra legislación. (Munayco, 2019).

Para Chirinos, (2019) en base a la naturaleza de lo que se decida, los obliga a ser autos motivados con características similares a una sentencia. Nunca bajo ningún concepto un auto de mera sustanciación que no conlleva una motivación y que sólo se refiere a aspectos procesales técnicos tendrá características similares a las de una sentencia.

C. La sentencia Está detallado en líneas posteriores.

2.2.1.11.3. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Al respecto, Sánchez T., (2019) afirman que la motivación de las resoluciones judiciales permite no solo el control de las partes involucradas en el conflicto, sino de la sociedad en general, dado que el público en su conjunto puede vigilar si los tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les ha sido confiado, por tal razón los fundamentos de la sentencia deben lograr por un parte, convencer a las partes en relación a la justicia impartida y, por otra debe avalar que la resolución dada es producto de la aplicación de la ley y no un resultado arbitrario, al consignar las razones capaces de sostener y justificar sus decisiones. El autocontrol que la motivación supone de la actividad del juzgador se evidencia a través de dos aristas, primero evita la comisión de errores judiciales, y por otro lado, obliga a la necesidad de utilización por parte del órgano jurisdiccional de un criterio racional a la hora de la valoración de la prueba, ya que como fácilmente se puede colegir, si a la convicción se ha llegado a través de meras conjeturas o sospechas, la fundamentación se hará imposible. De ahí que la motivación actué con garantía, e imposibilite la emisión de sentencias sin una sólida base fáctica probada. La ausencia de motivación, por tratarse de un vicio formal trae consigo la nulidad de la sentencia, dando lugar a que se retrotraigan las actuaciones al momento de su redacción donde se expliquen nuevamente todos los argumentos (...). Dentro de los requisitos formales que se deseen precisar para obtener una correcta motivación de las resoluciones judiciales, tenemos:

a) Concreción: Se refiere a que la sentencia debe versar sobre los elementos constitutivos de los hechos sometidos a decisión judicial y sobre estos debe tratar la resolución.

b) Suficiencia: Que prime el sentido cualitativo, es decir la existencia de la motivación, donde se expliquen las razones de la decisión, donde se narre con claridad, el esfuerzo justificador, que no tiene que ver con la extensión, pues se conocen sentencias muy amplias pero inmotivadas. La suficiencia se enmarca en la incorporación de los datos necesarios para que resulte entendible a cualquier tipo de persona.

c) Claridad: Para que pueda ser accesible al mayor número de personas con cualquier nivel cultural. De ahí que la narración de los hechos sea clara, donde no se invoquen tecnicismos, sino que el relato debe ser más bien, sencillo, ordenado y fluido, con una carga descriptiva que recree los hechos tal y como ocurrieron. Es importante ante todo que la motivación sea un todo, coherente y uniformado.

d) Coherencia: Que exista correspondencia entre los distintos planos de la sentencia, sin la existencia de contradicciones entre estos, que se muestre a partir de ella un razonamiento lógico.

e) Congruencia en las relaciones de las partes y el fallo de la sentencia: La motivación no debe ser una enumeración material e incongruente de pruebas, ni una reunión heterogénea o incongruente de hechos, razones y leyes, sino un todo armónico formado por los elementos diversos que se eslabonen entre sí, que converjan a un punto o conclusión, para ofrecer base segura y clara a la decisión que descansa en ella.

2.2.1.11.4. La motivación como justificación interna y externa

Para García, (2020) la decisión judicial puede ser analizada desde dos puntos de vista, desde el punto de vista de su estructura, examinando los elementos de que está compuesta y la relación entre los mismos, y desde el punto de vista de su fuerza, esto es, en qué medida las premisas del razonamiento son buenas razones para apoyar la conclusión, puesto que no todas las razones son buenas razones. Estos aspectos, diferentes pero complementarios del razonamiento, son denominados en la literatura jurídica como justificación interna y justificación externa, y ambos son relevantes de cara al análisis del razonamiento judicial. Así tenemos, que a la justificación externa le compete el análisis de las razones sustantivas en apoyo de cada una de las premisas que forman el razonamiento judicial. El problema que la justificación externa plantea, es que no puede establecerse a priori cuales son las buenas razones. La justificación interna por su parte, tiene por objeto examinar la coherencia entre las premisas y la conclusión, esto es, comprobar si la conclusión se sigue lógicamente de las premisas. En este caso y a diferencia de lo que sucede con la justificación externa, se considera que si existen estas reglas; son las reglas de la lógica.

2.1.1.12. La sentencia

2.2.1.12.1. Etimología

La Real Academia de la Lengua Española (2001), define que el vocablo sentencia, se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez. El término *sentencia*, entonces, se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento.

2.2.1.12.2. Definiciones

Benítez, (2017) señala que la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del Juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

Por otro lado, Nevez, (2015) la define como el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado.

Mientras que Bustamante, (2015) señala que la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado.

La sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. (Franciskovic, 2019).

2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura.

La sentencia está estructurada de la siguiente manera:

a) Parte expositiva.- Contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. (Elías, 2019).

b) Parte considerativa.- En esta parte el Juez plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia. La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además permite que las partes y la sociedad civil en general conozcan las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada. (Pérez y Merino, 2016).

c) Parte resolutive.- En esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3° párrafo del artículo 122 del CPC. También va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio. (Rojas, 2016).

Así las cosas, De los Santos, (2015), la sentencia es la resolución más trascendental a cargo del juez; es más de lo que su significado etimológico, quiere decir, como expresión auténtica y personal de lo que siente el juez; frente a los planteamientos, pruebas y alegatos de las partes. La sentencia tiene relación con la norma del derecho objetivo y no sólo significa una aplicación fría de la ley positiva al caso particular, sino que es una norma individual, una creación del derecho realizada por el juez, facilitando que las normas del ordenamiento jurídico sean necesarias y esenciales para aplicar el caso que debe resolver.

2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia

A. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso

Para Montoya, (2019) el juez, según este autor, lo que pretende es llegar a una solución justa desde las pautas del Derecho; tiene la responsabilidad de justificar la forma en la que se imponen sanciones y se resuelven las disputas. La motivación, para ser válida necesita reunir las siguientes exigencias: competencia del órgano, imparcialidad interna y externa de éste, y corrección de la regla según los cánones de la lengua en la que el Derecho se expresa.

La satisfacción de estas exigencias permite hablar de una motivación válida (que aquí

denomino como motivación suficiente). En todo caso, como ya se advirtió, la satisfacción. (Pérez y Gardey, 2016).

B. La obligación de motivar

El ineludible requisito de la motivación impone la consignación, tras el racional juicio apreciativo de la prueba, de la declaración de hechos probados clara y precisa en la que se han de afrontar, el punto de vista fáctico, cuantas cuestiones se hallan enlazadas con las cuestiones que han de resolverse en el fallo, equivaliendo la omisión del relato histórico, a la falta de motivación al adolecer la sentencia de uno de los presupuestos necesarios para su construcción y que el procesal existe no solo cuando hay ausencia absoluta hechos probados, sino cuando la sentencia se limita a declarar genéricamente que no están probados los hechos. (Fernández, 2017).

2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales

A. La justificación fundada en derecho

Para Muñoz, (2019) con la justificación lo que se pretende es, asegurar, dejar patente que la decisión jurisdiccional es consecuencia de una adecuada aplicación e interpretación de las normas jurídicas que disciplinan el juicio de hecho y de derecho existente en toda causa o caso concreto.

Así las cosas, la motivación no puede entenderse cumplida con una fundamentación cualquiera del pronunciamiento judicial; por el contrario la justificación fundada en derecho, es aquella que se evidencia en la propia resolución de modo incuestionable que su razón de ser es una aplicación razonada de las normas que se consideren adecuadas al caso. (López, 2017).

La razón de exigir que la justificación contenida en la motivación esté necesariamente fundada en derecho, es porque la decisión jurisdiccional se trata de una decisión jurídica. (Varela, 2019).

En ese sentido, no basta que el texto de la sentencia se consigne unos razonamientos tildados de jurídicos, si su lectura y análisis ponen de manifiesto que son contradictorios, irrazonables o carentes de sentido lógico; es preciso que asegurar que la argumentación sea razonable y se encuentre fundada en derecho, de esta forma se estará dando respuesta congruente y jurídica a la cuestión litigiosa planteada. (Rodríguez, 2018).

Por consiguiente un adecuado ejercicio de la potestad jurisdiccional es aquello, que obliga a los jueces a justificar sus decisiones tomando como base las normas y principios del ordenamiento jurídico, entonces lo que le sirve de marco de referencia al juzgador es el ordenamiento que le sirve para limitar su actuación. (Munayco, 2019).

De otro lado, Chirinos, (2019) refiere que, la motivación fundada en Derecho sirve como límite, como margen de libertad a la potestad decisoria que ostenta el juzgador, 65 ya que cualquiera que fuere el asunto sobre el cual debe pronunciarse lo que debe procurar es motivar las sentencias conforme a las normas y principios y sistema de fuentes del ordenamiento jurídico.

Al decidir el juez debe enlazar la decisión con el conjunto de normas vigentes, porque de este modo estará garantizando que la decisión y su justificación son jurídicas por estar fundadas en normas del ordenamiento, caso contrario puede vulnerarse la constitución porque se estaría contraviniendo lo establecido en la Constitución, porque la decisión debe fundarse en el derecho. (Sánchez T., 2019).

Para cumplir estos extremos el Juez tendrá que seleccionar una norma vigente y válida; es decir antes de aplicarla debe asegurarse de su vigencia y de su legalidad; verificar su constitucionalidad. Asimismo, la norma seleccionada deberá ser adecuada a las circunstancias del caso, es decir relacionarse que se corresponda con el objeto de la causa, guardar congruencia con las peticiones de las partes, las alegaciones de las partes que comprende las alegaciones fácticas y las alegaciones jurídicas. (García, 2020).

Seleccionada la norma según los criterios vertidos, se debe asegurar la correcta aplicación, cuya finalidad es verificar que la aplicación sea la correcta y conforme a derecho; su finalidad es verificar la validez material, evitar infringir las reglas de aplicación como por ejemplo: Ley especial prevalece sobre la ley general, el principio de jerarquía normativa; ley posterior deroga la anterior, etc.. (Benítez, 2017).

La interpretación es el mecanismo que utiliza el Juez para dar significado a la norma previamente seleccionada y reconstruida (...) Existe íntima interrelación entre la interpretación y la aplicación de las normas. (Nevez, 2015).

B. La justificación respecto del juicio de hecho Está compuesta por un conjunto de operaciones lógicas (interpretación de las pruebas, análisis sobre su verosimilitud, etc.), que se descomponen e individualizan en la mente del Juez, pero que en la realidad ocurre

en un solo acto. (Bustamante, 2015).

Existe la necesidad de seleccionar los hechos, por la presencia del principio de contradicción como parte esencial del derecho a un proceso con todas las garantías, en consecuencia pueden darse las siguientes situaciones:

- 1) Existencia de dos versiones sobre un mismo hecho.
- 2) Existencia de dos hechos que se excluyan, cuando uno de los litigantes alegue un hecho impeditivo o extintivo del hecho constitutivo de su contraparte.
- 3) Existencia de dos hechos que se complementen respectivamente, cuando se haya alegado un hecho modificativo del hecho constitutivo de su contraparte. (Franciskovic, 2019).

El juez al momento de sentenciar tiene que seleccionar unos hechos a los cuales aplicar las normas jurídicas que pongan fin a la controversia que originó la causa, esta selección se hará en función de los medios probatorios; en consecuencia la selección de los hechos implica examinar las pruebas. (Elías, 2019).

Esta actividad a su vez implicará examinar la fiabilidad de cada medio de prueba, es decir si puede considerarse o no fuente de conocimiento, como tal deberá evidenciar todos los requisitos requeridos por cada medio de prueba para ser considerados mecanismos de transmisión de un concreto hecho; este examen de fiabilidad no solo consiste en verificar si tiene o no los requisitos, implica también aplicar las máximas de la experiencia al concreto medio probatorio y de este modo el juez alcanza una opinión. (Pérez y Merino, 2016).

Al examen de fiabilidad le sigue la interpretación de la prueba y, ambos se constituyen en fundamentos para realizar la valoración de la prueba, toda vez que es imposible valorar las pruebas sin conocer su significado; en esta actividad el juez utiliza las máximas de la experiencia. (Rojas, 2016).

En lo que respecta a la valoración de las pruebas, se basa en una operación lógica realizada por los jueces que presenta dos características, de una parte es un procedimiento progresivo y de otro es una operación compleja. La primera se inicia con el examen de fiabilidad, la interpretación, el juicio de verosimilitud, etc. los cuales le suministran elementos necesarios para la valoración. En cuanto a la operación compleja, está referida

al hecho de que el Juez maneja un conjunto de elementos diversos que le permiten deducir un relato global de los hechos probados, entonces el juzgador maneja los siguientes elementos: 1) el resultado probatorio de todas las pruebas legales y libres practicadas en la causa.

2) Los hechos probados recogidos en otras causas.

3) y por último, los hechos alegados. (De los Santos, 2015).

2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

A. El principio de congruencia procesal

Implica, por un lado, que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado, la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Montoya, 2019).

De igual manera, Pérez y Gardey, (2016), indica que el principio de congruencia procesal rige la actividad procesal, por la cual se obliga al órgano jurisdiccional a emitir un pronunciamiento sobre las pretensiones que han sido propuestas por las partes en el proceso. También se refiere en el sentido, que al respetar el principio de congruencia procesal, se garantizaría el derecho a motivar las relaciones judiciales.

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Para Fernández, (2017) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Desde otra perspectiva señala Muñoz, (2019) que, la motivación es un principio constitucional y pilar esencial de la jurisdicción democrática y es que a diferencia del Antiguo Régimen, en el que los órganos judiciales no estaban llamados a dar cuenta de la interpretación y aplicación del Derecho, esto no puede considerarse admisible en una sociedad democrática, en la que justicia, igualdad y libertad ascienden a la dignidad de principios fundamentales.

López, (2017) expone que en el artículo 139° inciso 5 de la Constitución Política del

Estado, se consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las Resoluciones Judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresa de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que sustenten.

2.1.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Definición

Varela, (2019) indica que los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras.

Los medios impugnatorios son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen total o limitado a determinados extremos y un nuevo proveimiento acerca de la resolución que la impugnadora no estima apegada a derecho, o en el fondo o en la forma o que reputa errónea, en cuanto a la fijación de los hechos. (Rodríguez, 2018).

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Munayco, 2019).

Los medios impugnatorios son actos procesales que se caracterizan por ser formales y motivados. Representan manifestaciones de voluntad realizadas por las partes (y aun por los terceros legitimados) dirigidas a denunciar situaciones irregulares vicios o errores que afectan a uno o más actos procesales, y a solicitar que el órgano jurisdiccional revisor proceda a su revocación o anulación, eliminándose de esta manera los agravios inferidos al impugnante derivados de los actos del proceso cuestionados por él. (Chirinos, 2019).

Los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras. (Sánchez T., 2019).

2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

García, (2020) sostiene que los medios impugnatorios comprenden a los remedios y los recursos. Los remedios atacan a actos jurídicos procesales no contenidos en resoluciones; ante una deficiencia del emplazamiento de la demanda porque no se ha recaudado todas las copias, el demandado puede devolver la cédula, advirtiendo esta deficiencia, a fin que sea notificado debidamente. Los recursos, en cambio, atacan exclusivamente a las resoluciones.

Benítez, (2017) primero explica, que los actos jurídicos procesal es son todas aquellas manifestaciones de voluntad que inician, prosiguen o extinguen un proceso de acuerdo a las formalidades establecidas en la Ley adjetiva, uno de ellos está representado por la impugnación.

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgares un actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos. (Nevez, 2015).

La posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, artículo 139° inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo 70 cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social. (Bustamante, 2015).

Por su parte Franciskovic (2019) señala, que los medios impugnatorios constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados petitionar a un Juez, que su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado.

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Señalamos los más resaltantes:

A. El recurso de apelación

Elías, (2019) indica que el recurso de apelación es un recurso ordinario, vertical o de alzada, concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez.

Concebido exclusivamente para solicitar el reexamen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del Juez, importa la existencia de un razonamiento lógico-jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado. Se interpone en plazo previsto para cada vía procedimental. (Pérez y Merino, 2016).

Rojas, (2016) indica que el recurso de apelación es aquel medio impugnatorio que procede frente a autos y sentencias, el mismo, que dependiendo del tipo de resolución sobre la cual recae el medio impugnatorio puede tener efecto suspensivo o no, suspendiendo la ejecución de dicha resolución hasta el pronunciamiento del Superior en grado.

De los Santos, (2015) la define como un recurso impugnatorio por el cual el litigante que se considera agraviado, por la sentencia del Juez, busca que la misma sea revisada por un juez o tribunal superior para que la revoque. En otros términos, mediante la apelación, el proceso decidido por el juez inferior es llevado a un tribunal superior para que revoque o reforme una resolución que se estima errónea en la aplicación del derecho o en la aplicación de los hechos.

Montoya, (2019) afirma que el recurso de apelación es un recurso ordinario, vertical o de alzada (es resuelto por el superior en grado), concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez, importa la existencia de un razonamiento lógico jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado.

B. El recurso de casación

Montoya, (2019) indica que el recurso de casación, no para cautelar simplemente intereses particulares y específicos de las partes, sino principalmente para velar por la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la integridad del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia nacional vinculante, cumpliendo así una función protectora del interés público.

Es aquel medio impugnatorio vertical y extraordinario procedente en supuestos determinados por la ley. Es de carácter extraordinario, porque se estima que los intereses de las partes están suficientemente garantidos en las instancias inferiores por las leyes procesales. (Pérez y Gardey, 2016).

Fernández, (2017) sostiene que el recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia. Sirve entonces el recurso de casación, no para cautelar simplemente intereses particulares y específicos de las partes, sino principalmente para velar por la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la integridad del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia nacional vinculante, cumpliendo así una función protectora del interés público. (Muñoz, 2019).

2.2.1.13.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, solicitando al Superior que sea revocada y se declare infundada la demanda. (Expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02).

2.12. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.1.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en sentencia

El expediente judicial bajo estudio tuvo como pretensión el pago de los beneficios sociales, que comprende las gratificaciones, vacaciones y otros. (Expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02).

2.1.2.2. Beneficios Sociales

2.1.2.2.1. Definición

El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción. (López, 2017).

Existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre

el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. (Varela, 2019).

Todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de derechos o beneficios, a los que debe agregarse el calificativo de sociales, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la remuneración, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor. (Rodríguez, 2018).

2.1.2.3. Beneficios laborales reclamados

En el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, cuyas sentencias son materia de análisis, viene reclamando el pago de un determinado número de beneficios sociales (CTS, gratificaciones trucas y vacaciones trucas, bonificación familiar y escolaridad), cabe indicar que señalaré todos los beneficios sociales que comprende nuestra legislación:

2.1.2.3.1. Gratificaciones

Son los montos de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan.

Elías (1999) en Lima; las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año. No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios. En este sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. Las gratificaciones pueden originarse en un mandato legal, en un convenio colectivo, en el contrato de trabajo o en un acto de liberalidad del empleador. (Munayco, 2019).

Sin embargo, la percepción de las gratificaciones previstas en la ley, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente.

denominación perciba el trabajador en cumplimiento de disposiciones legales, especiales, convenios colectivos o costumbre en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

2.1.2.3.1.1. Tipos de gratificaciones

a) Gratificaciones extraordinarias:

Son aquellas que se otorgan de manera excepcional y, por lo tanto no tienen carácter obligatorio.

b) Gratificaciones ordinarias:

Son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal; un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. Cuando originalmente las gratificaciones son extraordinarias adquieren el carácter de ordinarias por su otorgamiento durante dos años consecutivos. La Ley N° 27735, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, es decir: contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

2.1.2.3.1.2. Requisitos para percibir Gratificación

Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de

trabajo, y aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis. El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

2.1.2.3.1.3. Gratificación Trunca

Para Chirinos, (2019) en Lima, la gratificación trunca es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes íntegro de servicios en el semestre correspondiente. El monto de las gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

2.1.2.3.2. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.3.2.1. Definición

Para Sánchez T., (2019) la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad

de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Por otro lado, García, (2020) sostiene que la Compensación por Tiempo de Servicios es el depósito que por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.

2.2.2.3.2.2. Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

a. Remuneración dineraria: Se considera remuneración computable, las siguientes:

- i) La remuneración básica.
- ii) Las remuneraciones regulares, percibida habitualmente, que tengan el carácter de libre disposición, cualquiera que sea la denominación que se le otorgue, así por ej.: la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicio.
- iii) La alimentación, cuando es otorgado en dinero. (Benítez, 2017).

b. Remuneración en especie: La remuneración en especie, es aquella que percibe el trabajador como contra prestación por los servicios.

La alimentación principal.- para efecto de la CTS, se considera alimentación principal, al desayuno, el almuerzo, o refrigerio y cena o comida, ya sea que se otorgue de manera directa por el empleador, por un concesionario o cualquier otra forma, como los vales. (Nevez, 2015).

c. Remuneración complementaria o imprecisa:

Esta remuneración puede ser fija o variable, sin embargo para efectos de que sea considerados como remuneración computable, es requisito que se haya percibido cuando menos tres (3) meses, consecutivos o no, dentro de un periodo de seis (6) meses, lo que comúnmente se denomina 3 de 6. (Bustamante, 2015).

d. Remuneración base para efectuar el cálculo de la CTS:

A efecto de realizar los cálculos de la CTS, se considera la remuneración que se percibe en los meses de abril y octubre; sin embargo, si se percibe una remuneración fija mensual, se considerara como base el sueldo; si percibe fijo, pero diario, será sobre la base de los 30 jornales diarios. (Franciskovic, 2019).

e. Oportunidad del depósito semestral:

El empleador deberá realizar, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre, los depósitos semestrales o tanto dozavos o treintavos, como meses y días haya trabajado en el semestre anterior; dicho depósito se hará sobre la base de la remuneración computable que el trabajador haya percibido en el mes de abril u octubre, según sea el semestre a depositar. (Elías, 2019).

2.1.2.3.3. Vacaciones

Las vacaciones según refiere Pérez y Merino, (2016), son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional.

La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual y remunerado y su disfrute y su compensación se regulan por ley o convenio. Asimismo los convenios internacionales (Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo), establecen que toda persona tiene derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

Este derecho se encuentra regulado por el D. Leg. N° 713 (08.11.91) y su Reglamento D.S. N° 012-92-TR (03.12.92). Ahora bien, si el trabajador no disfrutara del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá lo siguiente: - Una remuneración por el trabajo realizado;

- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Si el trabajador cesara después de cumplido el año de servicios, sin haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. Las vacaciones trucas serán compensadas a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente

(artículos 22 y 23, D. Leg. 713).

2.1.2.3.4. Pago por Domingos y Feriados

El descanso semanal, como es de suponer, debe ser remunerado. El trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente porque ello no solamente lo beneficia a él sino también a la propia empresa al permitirle que pueda utilizar la fuerza de trabajo en mejores condiciones y se eleve la producción y la productividad.

El derecho que adquiere el trabajador por efectos del contrato de trabajo a percibir la remuneración por el descanso semanal es irrenunciable, y constituye una obligación que forma parte del contenido de la relación para el empleador. (Fernández, 2017).

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados (artículo 4° de la ley).

Se estatuye así el derecho del trabajador a descansar un día a la semana sin la pérdida de sus remuneraciones, cuya obligación asume el empleador. (Muñoz, 2019).

El monto es el equivalente al de una jornada ordinaria, entendida ésta como aquella que el trabajador percibe semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago (artículo 4° del reglamento).

Para los efectos del pago por el descanso semanal se tendrá en cuenta sólo los días efectivamente laborados, de modo que si se produjeron inasistencias la remuneración por el día de descanso será proporcional a los días laborados. En todo caso, la base de cálculo para el pago del descanso semanal obligatorio varía según la forma de pago de la remuneración al trabajador.

En cuanto a la remuneración por el día feriado, se aplica el mismo criterio del descanso semanal obligatorio, según es de verse del artículo 8° de la ley: Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4° de

la presente ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna. (López, 2017).

Se define así la obligación del empleador de remunerar el día festivo y el derecho del trabajador a percibir dicha remuneración sin la obligación de prestar servicios.

Las reglas contenidas en el artículo 4° de la ley y en el reglamento para el pago de la remuneración por descanso semanal obligatorio son aplicables a la remuneración por día feriado, por lo que nos remitimos a los comentarios ahí expresados. Si se trabaja en el día feriado no laborable y no se toma el descanso en otro día de la semana (descanso sustitutorio), la retribución por el día laborado se pagará con una sobretasa del 100%. (Varela, 2019).

Cuando el turno de trabajo se ha iniciado en día laborable y concluya en el feriado no laborable no se considera que se haya laborado en feriado, por lo que la remuneración a percibir será la ordinaria, sin recargo alguno y menos aún con la obligación de descansar otro día de la semana.

2.1.2.4. El Despido en la Legislación Nacional.

2.1.2.4.1. Definición

Según García, (2020) menciona que: Es el acto unilateral del empleador, por el que dispone poner término a la relación laboral. El despido puede ser justo cuando se justifica en hechos imputables al trabajador e injusto cuando no existe tales hechos de justificación: presenta las siguientes características:

- a) Es un acto unilateral del empleador: para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;
- b) Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente;
- c) Es un acto recepticio: en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada;
- d) Es un acto que produce la extinción contractual: en cuanto cesan al futuro los efectos del contrato. En el mismo contexto, se ha dicho que el término que más conviene utilizar es el de resolución y no despido, por las siguientes razones:
 - a) Porque la incidencia que produce la resolución sobreviene durante la vida del negocio.

jurídico;

b) Porque el negocio jurídico, en el caso del contrato de trabajo, es fuente de obligaciones recíprocas, y;

c) Porque la extinción depende de la voluntad de las partes.

Según refiere Benítez, (2017) respecto al despido manifiesta que el despido tiene las siguientes características:

a. Es un acto unilateral: la terminación del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del patrono, sin tener en cuenta la del trabajador, quien por lo general tiene una actitud contraria a la decisión resolutoria.

b. Es un acto constitutivo: por cuanto la decisión del empleador tiene el carácter constitutivo dando por concluida la relación laboral, aun cuando exista un exceso patronal, sea porque la causa invocada no es lo suficiente para justificarlo o simplemente porque no existe.

c. Es un acto recepticio: el despido solo tendrá efectividad cuando el trabajador afectado toma conocimiento de este, una vez que el trabajador ha sido comunicado de su despido, no es posible su revocación, salvo que empleador y trabajador este de acuerdo.

d. Es un acto extintivo: la decisión del empleador extingue a futuro los efectos del contrato de trabajo. Como hemos dicho el despido produce efectos desde que el trabajador es comunicado de la decisión resolutoria, por tal motivo su aceptación no es necesaria.

En consecuencia y coherentemente con sus planteamientos Alonso Olea lo concibe como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario.

Finalmente, en nuestro ordenamiento jurídico, el despido está regulado por la LPCL y su reglamento, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR.

Los tipos de despido allí regulados son los siguientes:

a) por causa justa;

b) arbitraria;

c) nula;

d) indirecta.

El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la Ley, mientras

que los otros tipos normados son los despidos vedados o prohibidos por afectar derechos constitucionales de los trabajadores.

2.1.2.4.2. Causalidad del Despido.

Nevez, (2015) señala que, si el contrato de trabajo, es un negocio bilateral, su cumplimiento y ejecución no puede depender de declaraciones o manifestaciones de voluntad unilateral de las partes. Sin embargo, ocurre, que en el despido, sucede exactamente lo contrario, pues aquí se expresa la voluntad de una de las partes, de aquí que se reduzca a la exigencia de una causa que lo justifique, una circunstancia obstativa a la continuación del contrato que de fundamento jurídico a la voluntad resolutoria del empresario y que no consiste en su mera discreción.

En ese sentido, el despido se justifica a través de sus causas, porque con la sola excepción de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, no existe el despido ad nutum (sin causa).

La resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, es condición resolutoria potestativa del empleador, que se tiene en cuenta al momento de resolver el contrato, no tratándose de una circunstancia sobrevenida.

Bustamante, (2015) señala que: De producirse cualquiera de las situaciones antes precisadas, el mismo ordenamiento califica el despido como ilegítimo o antijurídico, o para utilizar el lenguaje de nuestra legislación: arbitrario o nulo, declarando la ineficacia o nulidad del despido, privando al acto de sus consecuencias normales, y disponiendo la readmisión del trabajador despedido, o disponiendo el pago de indemnización compensatoria o punitivas a favor del trabajador.

Las causas según lo establecido por nuestra legislación laboral, podemos reunir las en dos grandes bloques:

- a. Un incumplimiento previo del contrato de trabajo por parte del trabajador. Son los llamados los despidos disciplinarios o despidos individuales, por la existencia de causas justas, tipificadas en la ley y debidamente comprobadas. Pueden ubicarse también las causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador.
- b. Un hecho o conjunto de hechos independientes de la voluntad de las partes que definitivamente impidan la continuación de la ejecución del contrato. Son los llamados

ceses colectivos, por causas objetivas.

2.1.2.4.3. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 29497

. 2.2.2.4.3.1. Despido Nulo

La LPCL señala en su artículo 29° como causales de despido nulo, las siguientes: a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°;

d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;

e. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Además se considera nulo el despido:

f. Cuando el trabajador sea portador del SIDA.

g. El Despido basado en la discapacidad del trabajador. El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones.

2.2.2.4.3.2. Despido Arbitrario

Se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

Para Franciskovic, (2019), El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no

hecho efectivo

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

2.2.2.4.3.3. Despido Justificado o Despido Legal

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

El artículo 23° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.

c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las

medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a. La comisión de falta grave: El concepto de Falta Grave se refiere a la inconducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado improcedente.

b. La condena penal por delito doloso: Se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. c. La inhabilitación del trabajador: la inhabilitación que justifica el despido es aquélla impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

2.1.2.4.4. La Impugnación del Despido

La LPCL establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Tenemos el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, que determinó el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728° (D.S. 001-96- TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

2.1.2.4.5. La Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario

Mediante la adecuada protección contra el despido arbitrario la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser adecuada, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

El artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.).

La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos. La indemnización esta prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones.

Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 97- TR, para la determinación de la remuneración mensual). En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es Independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En conclusión, podemos señalar que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, y de acuerdo al mandato constitucional establecido en el artículo 27° de la Constitución Política, las causas de despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador están regulados por la LPCL.

2.1.2.4.6. Clases de Despido según el Tribunal Constitucional

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento.

2.1.2.4.6.1. Despido Nulo

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las

remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

2.1.2.4.6.2. Despido Incausado

El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la 91 conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral.

Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

Al respecto, Elías, (2019), señala que el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral.

2.1.2.4.6.3. Despido Fraudulento

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no ha sido demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido.

En efecto, el TC procede a evaluar si los hechos imputados por los empleadores se subsumen en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso

contrario, estime que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, por ende, que el despido califica como fraudulento.

2.1.2.5. El Trabajo

Pérez y Munayco, (2016), define al trabajo como la acción del hombre sobre la naturaleza para dominarla, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo.

Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza.

Para Rojas, (2016) el derecho al trabajo como el ejercicio y la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil.

En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma, en toda actividad laboral queda algo de su ejecutor el hombre a través del el trabajo humano; o sea una huella marca o sello que caracteriza su plasmación.

En algunos casos el trabajo se brinda en forma directa (por ejemplo en la producción de bienes) y en otro caso constituyen un enriquecimiento para lograr una mayor capacidad posterior de servicio (por ejemplo el estudiante).

2.1.2.5.1. Derecho del Trabajo

Según De los Santos, (2015), (...)El nacimiento del Derecho del Trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial. Una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social.

En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que impone las condiciones.

La diferencia con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular.

Ella está dada por la que se establece con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres a raíz de la prestación y la recepción de trabajo dirigido o en relación de dependencia. (No toda clase de convivencia con motivo de prestación de trabajo cae

dentro de esta disciplina.

Por ejemplo el calificado de autónomo, así como el que se le brinda a una persona de derecho público, según distintas circunstancias se integran en el Derecho Comercial, el Civil o el Laboral.

Como las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una dimensión tridimensional.

Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en cuenta el para quién (convivencia en la comunidad) y el para que (encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida).

2.1.2.5.2. Finalidad del Derecho del Trabajo

Dadas las características propias de la relación laboral, la ley se propone proteger a la parte más débil (el trabajador), con el objeto de equilibrar la relación. Para ello utiliza determinados medios técnicos y principios generales de carácter especial.

Como consecuencia de ellos, en cierta manera, la protección convierte al trabajador en un menor de edad; se restringe la posibilidad del ejercicio de la autonomía de su voluntad, que se ve reducida por la existencia de mínimos y máximos inderogables.

De esta manera se lo pone a cubierto de la posibilidad de que venga a ser víctima de quienes gracias a su mayor capacidad de negociación, podrían obtener ventajas.

2.1.2.5.3. Fuentes del Derecho del Trabajo

Tenemos a las siguientes:

a. Materiales: están constituidas por la realidad social en la que se desenvuelve la vida de las comunidades. En referencia del Derecho del Trabajo, es la situación del hombre con derechos que no le confiere la ley, por ser anteriores a ella.

Tienen su raíz en la misma naturaleza humana: con indigencias que cubrir, con aspiraciones a la igualdad y participación en el proceso social y económico de producción y distribución de bienes y servicios, en las diversas circunstancias concretas en las que se desenvuelve la vida de las distintas comunidades (con sus diversas características morales, sociales, económicas: injusticias, sindicatos, desarrollo

tecnológico, etc.)

No puede conocerse el derecho vigente real si se prescinde de esa realidad social a la que aquel trata de regir.

b. Formales: están constituidas por los distintos canales a través de los cuales se concreta la expresión normativa positiva. La principal fuente formal es la Constitución de la Nación Argentina (art.14bis). Otras son: Tratados internacionales, Leyes nacionales y provinciales, Convenios colectivos, Laudos arbitrales, usos y costumbres, etc.

2.1.2.6. Los Principios del Derecho del Trabajo

2.1.2.6.1. Definición

Varios conceptos se han dado sobre principios, pero sin duda merece resaltarse algunos, como son:

Montoya, (2019) señala que: Los principios suelen ser conceptuados como las pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones, sirviendo en diversas fases de la vida normativa, en particular, en su proceso de conformación- inspirando sus contenidos-, interpretación y aplicación – integrando lagunas.

Pérez y Gardey, (2016) sostiene que: Constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo a criterios distintos a los que se dan en otras ramas del derecho. Aquellas operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran en forma directa soluciones que sirven, ya no solo para la sanción sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de los casos.

Fernández, (2017) los define como: aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

2.1.2.6.2. Importancia

Atendiendo a que las normas por sí solas son frías y no cobran vida, sino a través de su operatividad, por medio de un juego sistemático las unas con las otras, todas ellas tratándose de articularse entre sí y de la mejor manera posible para alcanzar una finalidad, cual es proteger la dignidad del trabajador, es que cobran importancia los principios como cauces que guían el sentido interpretativo de las normas jurídicas, sin los cuales, quizá las

normas no podrían operar de buena manera y se pondría en peligro su aspecto valorativo. No se desconoce que, la inversión privada y hasta el mismo Estado actuando como empleador, procuren ahorrarse costos y condiciones en sacrificio de los derechos de trabajadores, para lo cual la jurisprudencia tiene una ardua labor al tener que fijar criterios, recurriendo precisamente a los principios laborales para evitar interpretaciones literales o sesgadas que causan perjuicio a derechos laborales.

De allí su importancia, pues sin ellos, no tendríamos un sendero ni brújula, con lo cual sería imposible que la administrar justicia arribe a buen puerto, por decirlo de alguna manera.

2.1.2.6.3. Principales Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo

En doctrina se mencionan otros principios, como por ejemplo, el principio de continuidad, el principio de salariedad; entre otros, pero por cuestión de síntesis nos centraremos en algunos también relevantemente importantes. Así, tenemos:

a. El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El numeral 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, señala que en la relación laboral se respeta el principio de del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, pero no menciona a aquellos que proviene de la convención colectiva o de acuerdos privados. Sin embargo, en todo momento se debe tener en cuenta si la renuncia se da sobre derechos provenientes de normas dispositivas o imperativas, porque de ello depende la operatividad de este principio.

En el derecho del trabajo encontramos una serie de derechos nacidos y protegidos por normas imperativas, como son: la jornada diaria máxima de ocho horas, el descanso semanal obligatorio, las vacaciones anuales, las gratificaciones; entre otros, sobre los cuales el trabajador no podría renunciar o despojarse de los mismos, en buena cuenta no puede disponer a su libre albedrío, precisamente por la imperatividad de la norma que a decir del profesor Arévalo: es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral; y aunque, físicamente podría hacerlo, sin embargo dicho acto jurídico carecería de validez, a pesar de haberse dado con plena voluntad del renunciante y, es que en este caso no se califica la afectación a la voluntad,

pues se entiende, como bien afirma el Muñoz, (2019) que: Obviamente, la voluntad del trabajador debe haberse originado válidamente, caso contrario entraríamos a discutir una cuestión de nulidad o anulabilidad del acto jurídico, que no es el caso.

De otro lado, existen derechos nacidos de normas dispositivas; vale decir que nos encontramos ante derechos disponibles, debiendo constar tal manifestación de voluntad de forma expresa e indubitable para ser oponible, caso contrario el empleador asumiría el riesgo de la operatividad de este principio.

Es el caso por ejemplo que un empleador negocia con el sindicato cubrirle los gastos de cursos de capacitación para los dirigentes sindicales en materia de derechos sindicales y que luego en otra negociación se acuerde dejarlos sin efecto o el caso que se negocie aceptando el pago del 40% de sobre tasa por hora extra diurna y luego en otra negociación se reduzca a 37%; todo ello es posible porque la negociación no implica afectación de derechos indisponibles, o si se quiere decir, de derechos mínimos por llamarlos de alguna manera.

Finalmente podemos decir que aun cuando estamos ante derechos disponibles este principio podría operar dependiendo de las circunstancias.

b. El principio de Igualdad Según el Tribunal Constitucional

El principio de igualdad, ha sostenido con meridiana claridad que el derecho a la igualdad “no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades.

c. El Principio de Primacía de la Realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su

estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo.

d. El Principio de No Discriminación

Está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

e. El Principio de Buena Fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual. Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

f. El Principio Protector

Como se conoce este principio tiene como fundamento proteger a la parte más débil de la relación laboral; cual es el trabajador, aunque esto tiene sus matices, pues en mi opinión, hoy en día el trabajador en muchas ocasiones no es débil y hasta a veces resulta ser más fuerte que el propio empleador, logrando doblegarlo y condicionar la producción o prestación del servicio a una previa negociación, sin poder, hacer nada al respecto, a pesar de tener los instrumentos jurídicos para aplicarlos, no obstante ello, son los consumidores finales o público en general quienes sufren los efectos; un claro ejemplo, son las constantes huelgas del personal judicial, a quienes siempre se les permite recuperar las horas laborando una hora diaria más para evitar los descuentos. Retomando el tema, concordamos con el profesor Boza, quien considera que: el artículo 23° de la Constitución recoge este principio cuando señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

O sea, que el Estado está obligado a vigilar celosamente los actos en los que interviene el trabajador, en clara distinción con lo que sucede en el ámbito del derecho civil, en donde las partes contratantes actúan a libre albedrío, sin embargo en materia laboral la cautela surge a consecuencia de la desventaja económica o social, entre otras del trabajador frente a su empleador, justificando su intervención en la necesidad de equilibrar dicha relación.

López, (2017) refiere lo siguiente: Este principio fue recogido inicialmente por la

Constitución de 1979.

Debe advertirse que esa carta se expresaban tres posibles manifestaciones, a saber: Aplicación del in dubio pro operario, (...) de la norma más favorable (...) de la condición más beneficiosa. En cambio, la actual redacción de la carta actual se limita al primero de los actos referidos (interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma), así lo dice el artículo 26° numeral 3 de la actual Constitución Política.

g. Principio de la norma más Favorable al trabajador

Esta regla difiere del in dubio pro operario, porque mientras éste trata de una duda sobre la interpretación de una misma norma, la norma más favorable trata más bien de su aplicación en el caso que exista más de una norma incompatible entre sí aplicables a un mismo hecho.

La doctrina señala que: en el caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

Similar criterio adopta Varela, (2019), quien sostiene: En este, el valor de una norma viene determinado solo por su rango formal y su escala respectiva.

En cambio, en el Derecho del trabajo desaparece dicho axioma, para aplicarla norma más favorable, sin que necesariamente esta sea la que tenga el rango formal más alto precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para los trabajadores.

Desde luego que debe agregarse siempre que resulte, además compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público general, contenida en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en intereses de la comunidad.

2.2.2.6.4 Jurisprudencias relevantes relacionadas con el tema en estudio

- SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

Pago de Beneficios sociales y otros proceso ordinario-NLPI.

Cuando se invoca el incumplimiento del empleador de otorgar el descanso vacacional al trabajador, corresponde a su parte demostrar que cumplió con las obligaciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 713 y que el trabajador gozó efectivamente de sus vacaciones pudiendo demostrar con las planillas de pago, boletas de pago u otro medio idóneo a tal fin; pretender que el trabajador acredite que no gozó de vacaciones, sería imponerle una prueba negativa o prueba diabólica que no está permitido en nuestro sistema jurídico en general. (CASACIÓN LABORAL N° 18203-2017)

- **CASACIÓN NÚMERO 1034-2001-ANCASH**

ha señalado que relevar al empleador en forma parcial de la obligación de conservar la información, no equivale a relevar al empleador de sus cargas probatorias y sus deberes de colaboración impuestos por la norma procesal, pues las cargas probatorias y los deberes de colaboración no están sometidos a límites temporales en la norma procesal laboral, pues ésta las impone de manera irrestricta, conforme a los artículos 23° y 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin limitaciones temporales; siendo ello correcto y teniendo su sustento en la medida que un empleador diligente y guiado por el principio de profesionalidad, debería entender que la liberación parcial de la obligación de conservar cierta información no lo releva del papel decisivo que tiene como tenedor de la información, en virtud al principio de disposición de la prueba, de aportar al proceso la data clave o fundamental para la resolución de la controversia en justicia.(1034-2001-ANCASH).

- **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**Pago de beneficios sociales y otros CASACIÓN LABORAL N° 10173-2017 –
Lambayeque.**

El Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución Política del Estado y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta

forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador.

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, X, mediante escrito presentado el once de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y seis, contra la Sentencia de Vista del quince de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuatro a trescientos diez, que confirmó la sentencia apelada de fecha v veinticinco de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda, modificando la suma ordenada pagar a favor del demandante; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, sobre pago de beneficios sociales.

- **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 15775-2016 – Lima.

De la revisión de las instrumentales ofrecidas se advierte que la demandante no cumplió con sus obligaciones en su calidad de directora de la empresa demandada, por lo que la falta se encuentra acreditada; siendo ello así, no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, mediante escrito de fecha veintidós de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos ochenta y dos a setecientos noventa y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y cuatro a setecientos sesenta y siete, que revocó la sentencia emitida en primera instancia de fecha veinticinco de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cuatro a cuatrocientos setenta y siete, en el extremo que declaró infundada las pretensiones de indemnización por despido arbitrario, bono de productividad del año dos mil doce y utilidades, y fundada el pago de remuneraciones insolutas, y reformándola declararon fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, bono de productividad del año dos mil doce y utilidades e infundada la demanda de pago de remuneraciones insolutas; confirmaron la sentencia recurrida en lo demás que contiene; y la modificaron en el importe a pagar; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, sobre pago de beneficios sociales y otros.

• **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CASACIÓN LABORAL N° 8321-2017 – Ica.**

Para que la empresa pueda tener a sus trabajadores bajo el régimen laboral agrario, es necesario que se cumpla con lo previsto en el artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo N° 049-2002-AG, que establece para el acogimiento de los beneficios de la Ley N° 27360, se efectúe en la forma, plazo y condiciones que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) establezca. El referido acogimiento se realizará anualmente y tendrá carácter constitutivo. Asimismo, se debe tener en cuenta, lo previsto en el inciso 1) del artículo 10° de la Ley N° 27360.

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, mediante escrito presentado el trece de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cuarenta y siete, que confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento noventa y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, sobre pago de beneficios sociales.

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha tres de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y dos a noventa y seis del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y ii) infracción normativa del artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, Reglamento de la Ley N° 273 60, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

2.3 Marco conceptual

Acción. La acción es el poder jurídico que tiene un sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión. (Rodríguez, 2018).

Beneficios Sociales. Son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal.

No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. (Munayco, 2019).

Calidad. Es el estado, naturaleza, edad y otros datos personales o condiciones que se exigen para determinados puestos, funciones y dignidades. (Chirinos, 2019).

Criterio razonado. Es la formación libre del convencimiento, mediante la crítica personal razonada y lógica del juez. Tanto desde el punto de vista jurídico como lógico, libre apreciación y libre convicción son ideas análogas, que expresan la libertad del juez para adoptar la conclusión que le parezca deducible del elemento probatorio”. (Sánchez T., 2019).

Corte Superior de Justicia. Es el Órgano Jurisdiccional conformado por otros órganos jurisdiccionales con competencia en un determinado ámbito territorial. (García, 2020).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala. (Benítez, 2017).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado. (Nevez, 2015).

Derecho del Trabajo. Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente. (Bastamente, 2015).

Despido. Es una sanción (privada, contractual) consistente en la disolución de la relación laboral. (Franciskovic, 2019).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción. (Elías, 2019).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Pérez y Merino, 2016).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito. (Rojas, 2016).

Expediente. Es el aspecto material del proceso. Está constituido por los folios que contiene el proceso en los cuales se encuentran los actos procesales que realizan las partes, el Juez y terceros. (De los Santos, 2015).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro. (Montoya, 2016).

Fallo. Es la decisión expresa, positiva y precisa, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiere por ley, que declara el derecho de los litigantes y condena o absuelve de la demanda y reconvención, en su caso en todo o en parte. (Pérez y Gardey, 2016).

Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo. (Diccionario de la lengua española, 2020). **Rango.** Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados. (Diccionario de la lengua española, 2020).

Sana crítica. Calificativo a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la Litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas. (Fernández, 2017).

Sentencia. Es aquella resolución que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia. Parte última de proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia. (Muñoz, 2019).

Sentencia de calidad de rango muy alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin

intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana. Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

II. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación en el expediente N° 00449-2019-0- 2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

3.2.2. La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación:

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo 2012), (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.2. Población y muestra

Población: La población consiste en todos los elementos de un objeto u cosa; en la presente investigación la población será todos los expedientes culminados del Distrito Judicial de Ucayali, conforme se encuentra establecido en el MIMI de la Universidad los Ángeles de Chimbote, derivado de la Línea de investigación.

Para (Wigodski, 2010) señala: conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas

características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Muestra: la muestra es el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, perteneciente al Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Pucallpa, del Distrito Judicial de Coronel Portillo, seleccionado mediante muestreo no pro balístico por conveniencia.

Para (Wigodski, 2010) refiere que la muestra es: subconjunto fielmente representativo de la población.

3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de (Centty 2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f)

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

Respecto a los indicadores de la variable, (Centty 2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El objeto de estudio lo conforman las sentencias de primera y segunda instancias sobre sobre Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02 perteneciente al Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022.

Las técnicas a utilizar para recolectar datos son la observación y el análisis de

contenido.

La observación, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis (RRPP Net).

El análisis de contenido es una técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta (Martin, s.f.).

El instrumento que se empleará para evaluar cualitativamente a las sentencias es la lista de cotejo. La misma que está compuesta de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituyen en indicadores de la variable.

La lista de cotejo, consiste en un listado de aspectos a evaluar (contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc.), al lado de los cuales se puede calificar (“O” visto bueno, o por ejemplo, una "X" si la conducta no es lograda) un puntaje, una nota o un concepto. Es entendido básicamente como un instrumento de verificación. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencian como (**Anexo 2**).

3.5. Plan de análisis de datos

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen (Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles 2008). Estas etapas serán:

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.

Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados

literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

La elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abg. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote - Perú).

3.6. Matriz de consistencia

En opinión de (Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez 2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, (Campos 2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación general y específicos respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación. La matriz de consistencia se visualiza en el cuadro inserto como.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – CHIMBOTE. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022.	La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	- La calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

IV. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali – Chimbote. 2022.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	32		
									[7 - 8]	Alta			
	Postura de las partes						X		[5 - 6]	Media			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17-20]	Muy alta			
					X				[13-16]	Alta			
	Motivación del derecho								[9-12]	Media			
							X		[5-8]	Baja			
									[1-4]	Muy baja			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9-10]	Muy alta			
				X					[7-8]	Alta			
Descripción de la decisión							[5-6]		Mediana				
						X	[3-4]		Baja				
							[1-2]		Muy baja				

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, alta y mediana; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali – Distrito Judicial del Ucayali.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	33		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
							[5 - 6]		Media				
							[3 - 4]		Baja				
							[1 - 2]		Muy baja				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17-20]	Muy alta			
					X				[13-16]	Alta			
		Motivación del derecho					X		[9-12]	Media			
									[5-8]	Baja			
									[1-4]	Muy baja			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	7	[9-10]	Muy alta			
					X				[7-8]	Alta			
		Descripción de la decisión							[5-6]	Media			
						X	[3-4]		Baja				
							[1-2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, alta y alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados.

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali-Chimbote.2022, ambos fueron de rango **alta y muy alta**, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en la presente investigación (cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango **alta**, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado Mixto de Yarinacocha Sede Central (cuadro 1)

Su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: **muy alta, alta y mediana** respectivamente (Cuadros 1).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango **muy alta y muy alta**, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango **muy alta**; es porque se hallaron 5 de los 5 parámetros previstos: encabezamiento, asunto, individualización de partes, aspectos procesales, claridad del lenguaje.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango **muy alta**; porque se hallaron 5 de los 5 parámetros previstos: la pretensión del demandante, pretensión del demandado, congruencia en los fundamentos expresados por las partes, señala los puntos controvertidos y la claridad del lenguaje.

La parte expositiva de la sentencia tiene un carácter básicamente descriptivo. El Juez se limita a describir aspectos puntuales del procedimiento que servirán de sustento a la actividad jurídico valorativa que realizará en la parte considerativa. En consecuencia, esta parte buscará: a) Precisar el proceso de constitución y los efectos de la pretensión punitiva formulada por el Ministerio Público y la manifestación del derecho de defensa frente a ella.

- b) Determinar la pretensión civil y la manifestación del derecho de defensa frente a ella, y
- c) Facilitar la revisión de la corrección del procedimiento. (AMAG, 2015)

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde fueron de rango **mediana y muy alta** (Cuadro 1).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: debida selección de los hechos materia de prueba y los improbados, fiabilidad de las pruebas presentadas, y la claridad; en tanto podemos observar que no se aprecia 2 de los puntos: la valoración conjunta a los medios probatorios y la aplicación de la sana crítica referido a la máxima de las experiencias en el proceso.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: la aplicación de las normas estuvo basados a los hechos y las pretensiones planteadas, se interpretado las normas que se han aplicado, observamos el respeto por los derechos fundamentales de la persona, observamos una conexión ligada a los hechos con las normas aplicadas, la claridad.

Contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. (AMAG, 2015)

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango mediana. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango **baja y alta**, respectivamente (Cuadro 1).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros: resolución solo de las pretensiones ejercitadas, y la claridad; por otra parte, no se cumplió debidamente 3 de los 5 puntos siendo: no se ha resuelto todas las pretensiones planteadas, no se evidencia equidad entre la parte expositiva y considerativa, no hay relación debida entre la parte expositiva y considerativa.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros

previstos: es expreso en lo que decide y ordena, claro en lo que señala en su decisión, señala debidamente a quien le corresponde cumplir con las cuestiones planteadas, claridad; en tanto no se cumplió 1 de los 5 parámetros, el cual es: no señala a quien corresponde cumplir con las cosas y costos del proceso.

La forma usual o habitual de concluir o culminar un proceso judicial es a través de la expedición de la sentencia, mediante ella, el órgano jurisdiccional se pronuncia declarando o reconociendo el derecho o razón de una de las partes en una situación controvertida, o en otro caso, sancionando o eximiendo al acusado. La sentencia es la resolución jurisdiccional de mayor jerarquía por la cual se determina el fin de un desacuerdo, divergencia o discrepancia, y/o se dispone término a la pretensión punitiva del Estado, puesto que decide la situación jurídica del sujeto procesado, sea absolviéndolo o sancionándolo, en relación a la transgresión por la cual se le sometió a un proceso penal. (Rioja 2009).

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Su calidad, fue de rango **muy alta**, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitido por el Sala Especializada en lo Civil y Afines, perteneciente al distrito judicial de Ucayali. (Cuadro 2)

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: **muy alta, alta y alta** respectivamente (Cuadros 2).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango **muy alta y muy alta** (cuadro 2).

En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: encabezamiento, asunto, individualización de partes, aspectos procesales, claridad del lenguaje.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: pretensión del demandante, pretensión del demandado, fundamentos facticos del caso señala los puntos controvertidos principales, y la claridad.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la

Motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango **mediano y muy alta**, respectivamente (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: debida selección de los hechos materia de prueba y los improbados, fiabilidad de las pruebas presentadas, y la claridad; en tanto podemos observar que no se aprecia 2 de los 5 parámetros: la valoración conjunta a los medios probatorios y la aplicación de la sana crítica referido a la máxima de las experiencias en el proceso.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: la aplicación de las normas estuvo basados a los hechos y las pretensiones planteadas, se interpretado las normas que se han aplicado, observamos el respeto por los derechos fundamentales de la persona, observamos una conexión ligada a los hechos con las normas aplicadas, la claridad.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango **mediana y alta**, respectivamente (Cuadro 2).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución solos de las pretensiones formulados en apelación, relación entre la parte expositiva y considerativa y la claridad; en tanto no se cumplió debidamente con 2 de los 5 parámetros, siendo: resolución de todas pretensiones formuladas, no se aprecia la aplicación de las dos reglas precedentes en la impugnación.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros: es expresó en lo que decide y ordena, claro en lo que señala en su decisión, señala debidamente a quien le corresponde cumplir con las cuestiones planteadas, claridad; en tanto 1 de los 5 parámetros no se cumplió el cual es: no señala a quien corresponde cumplir con las cosas y costos del proceso.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-2402-JR-LA- 02, del Distrito Judicial de Ucayali – Chimbote.2022, fueron de rango **alta y muy alta**, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango **alta**, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1).

Declarando FUNDADA en parte la demanda contra su ex empleadora sobre pago de Beneficios Sociales; en consecuencia ordeno que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 34,215.02 (treintaicuatro mil doscientos quince y con 02/100 nuevos soles); por los conceptos liquidados en el duodécimo considerando más intereses legales laborales que se debe liquidar, con costas y costo el proceso; e Infundada en el exceso demandado. Así lo pronuncio mando y firmo en la Sala de mi Despacho. Interviniendo la secretaria que da cuenta por disposición superior.

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango **muy alta** (Cuadro 1).
2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango **alta** (Cuadro 1).
3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango **mediana** (Cuadro 1).

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango **muy alta**, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 2)

Fundamentos por los cuales, se RESUELVE: CONFIRMAR la resolución que contiene la sentencia, de fecha veinticinco de agosto del dos mil catorce, obrante en autos de folios ciento diez a ciento dieciséis, en el extremo que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE demanda de folios catorce a dieciocho subsanada con escrito de folios veinticinco, interpuesta por la demandante contra su ex empleadora. Sobre pago de beneficios sociales y ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 34,215.02 (treintaicuatro mil doscientos quince y con 02/100 nuevos soles) por los conceptos liquidados en el duodécimo considerando más interese legales laborales que se deben liquidar, con costos y costas del proceso.

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango **muy alta** (Cuadro 2).

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango **alta** (Cuadro 2).

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango **alta** (Cuadro 2).

VI. RECOMENDACIONES

Una gestión humana estratégica no solamente importa concentrarse en el trato y consideración al personal. Hoy lo laboral tiene impacto en el negocio: un mal manejo del personal puede generar no solo un pésimo clima laboral con la consiguiente fuga de talento sino contingencias laborales que afectan la productividad, el presupuesto y la imagen de la empresa. Hoy, fruto de lo laboral hay empresas que han tenido que modificar sus prácticas comerciales, la producción, sus niveles de venta y por ende la utilidad.

Primero: contratar en planillas. Los riesgos y costos laborales son altos además que, ante cualquier accidente o enfermedad profesional existe protección social (salud y pensiones), toda persona que tiene sitio, horario, recibe órdenes, labora en forma personal y retribuida, debería estar en planillas y cualquier convenio no laboral que hubiera firmado es nulo (aplicando el principio laboral más vulnerado del país: primacía de la realidad). Este es el reto más importante: solo uno de cada cuatro trabajadores está en planillas.

Segundo: utilizar el contrato de trabajo adecuado. Los contratos a plazo fijo, tiempo parcial, intermitentes, etc. tienen requisitos de duración, justificación, formalidades, etc. y si no se respetan estamos ante reales trabajadores estables.

Tercero: pagar horas extras y calificar al personal que tiene derecho a ellas (hay empresas donde todos son de confianza porque confían en ellas y nadie marca tarjeta). Cuando una persona sujeta a fiscalización trabaja más allá del horario establecido, se deben pagar horas extras o conceder el descanso compensatorio respectivo.

Cuarto: supervisar a los terceros. Las empresas son solidarias (responsables en el pago de los beneficios sociales y aportes a la seguridad social) del personal de contratistas (tercerizadoras) e intermediadoras (services) que habitualmente labora dentro del centro laboral. Y, en ciertos casos, hasta podría convertirse en trabajador propio si no se observan requisitos de la tercerización e intermediación laboral.

Quinto: cancelar los beneficios sociales correcta y oportunamente. Salvo excepciones, los trabajadores deben acceder a la CTS, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, utilidades, seguros, etc. **Sexto:** cumplir con las formalidades. Es necesario tener documentos de liquidación y pago respectivos, cargos de comunicaciones, etc.: recordemos que en los procesos laborales, la empresa debe demostrar que cumplió.

Sétimo: respetar los derechos fundamentales. Los trabajadores, como cualquier otra persona, tienen derecho a la intimidad, religión, igualdad, expresión, dignidad, etc.

Octavo: sancionar adecuadamente. Cuando exista una falta laboral debidamente acreditada, corresponde una sanción siguiendo el procedimiento legal pero no debe olvidarse que, antes que nada, estamos ante una oportunidad de mejora salvo que se trate de una falta grave que amerite un despido.

Noveno: en general, portarse bien y tratar a los trabajadores como nos gustaría que nos traten. La gestión humana es tarea de cada uno de los directores, gerentes y jefes, es tarea de todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agüero, L. (2004). *Administración de justicia en el Perú.*

Recuperado de:

<https://www.monografias.com/trabajos17/justicia-en-peru/justicia-en-peru.shtml>

Alcocer Huaranga, w. n. (2016). los medios impugnatorios en el procedimiento concursal.

derecho y cambio social, 1–19.

[LosMediosImpugnatoriosEnElProcedimientoConcursal-5456245.pdf](#)

Bustamante Alarcón, R. (2015). El derecho a probar o derecho a la prueba como elemento esencial de un proceso justo. (Segunda ed.). Lima: ara editores.

https://www.researchgate.net/publication/330673420_el_derecho_a_la_prueba_contenido_que_es_la_prueba_el_objeto_de_prueba_y_los_medios_de_prueba

Benítez, Rojas, F. (2017). Del principio de congruencia en los procesos judiciales. asuntoslegales.com.

<https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718#:~:text=%c2%bfqu%c3%a9%20se%20entiende%20por%20principio,en%20el%20escrito%20de%20demanda>

Cardenas Ticono J. (2008), Actos Procesales y Sentencia

<http://josecardenas.blogspot.com/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>

Cahuana, (2018) Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios en la UNA - Puno durante el periodo 2018 recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15531/Cahuana_Coaquira_Liz_Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica.* Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Carrasco, (2017) Reposición laboral por desnaturalización de control modal-STC-05057-2013-PA/TC-Precedente Huatuco recuperado de:

[http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/236/FLORES-1-Trabajo-Reposici%
c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/236/FLORES-1-Trabajo-Reposici%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Chirinos, Flores, i. (2019). los sujetos procesales. *Apuntes del derecho*. [https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetos-procesales.html#:~:text=los%20sujetos%20procesales%20son%20personas,como%20parte%20esencial%20o%20accesoria.&text=son%20todas%20las%20personas%20naturales%20y%20jur%
c3%addicas%20que%20intervienen%20en,rol%20o%20grado%20de%20participaci%
c3%b3n](https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetos-procesales.html#:~:text=los%20sujetos%20procesales%20son%20personas,como%20parte%20esencial%20o%20accesoria.&text=son%20todas%20las%20personas%20naturales%20y%20jur%c3%addicas%20que%20intervienen%20en,rol%20o%20grado%20de%20participaci%c3%b3n)

Díaz, F. (2009). *El Contrato de Trabajo Peruano Sujeto a Modalidad*. Recuperado de: <https://aijdtssgc.org/2009/12/el-contrato-de-trabajo-peruano-sujeta-a-modalidad/>

De los Santos, M. (2015). *Postulación y flexibilización de la congruencia*. Recuperada de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/Postulación-y-flexibilización-de-la-congruencia-DE-LOS-SANTOS-M.pdf>

Espinoza, C. (2008). *Contratos Sujetos a Modalidad*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/07/23/contratos-sujetos-a-modalidad/>

Elias Puelles J. (2019), La carga de la prueba en el proceso civil: Rescatando su importancia

<https://www.enfoquederecho.com/2019/11/06/la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-civil-rescatando-su-importancia/>

Ferrer, J. (2011). *Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales*. Recuperada de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182011000100004

Franciscovic Ingunza, b. (2019). el derecho a la prueba: contenido, qué es la prueba, el objeto de prueba y los medios de prueba. [https://www.researchgate.net/publication/330673420 el derecho a la prueba contenido que es la prueba el objeto de prueba y los medios de prueba](https://www.researchgate.net/publication/330673420_el_derecho_a_la_prueba_contenido_que_es_la_prueba_el_objeto_de_prueba_y_los_medios_de_prueba)

García, R. (2020). *¿Cuál es el contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva?* ius-360.

Gonzales, (2016): *Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre desnaturalización de contrato modal y reposición por despido incausado, En El Expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01, Del Distrito Judicial De Ancash – Huaraz, 2016.* Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14653/DESPIDO_INCAUSADO_GONZALES_BORJA_JESUS_RAMIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Hinostroza, a. (1998). Derecho procesal civil – postulación del proceso. tomo vi. lima – Perú: jurista editores e.i.r.l.

Hinostroza, A. (2004). *Sujetos Del Proceso Civil*. 1ra. Edición. Lima. Gaceta Jurídica.

Huaroma, E. (2018). *Beneficios Sociales* – Universidad San Pedro. Recuperado de: http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9961/Tesis_59160.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

López, R. (2017). *La prueba en el nuevo proceso laboral peruano*. Huaraz, Perú: FFECAAT

Montoya, (2019) Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Bachiller en Contabilidad por la Universidad Nacional del Callao. Miembro del Círculo de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CELSS) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialista en capacitación de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo. Recuperado de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Morales, J. (2016). *La implementación de las notificaciones electrónicas en el distrito judicial la libertad y su contribución a la economía y celeridad procesal.*

Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1812/1/RE_DERECHO_IMPLEMENTACION.NOTIFICACIONES.ELECTRONICAS.DISTRITO.JUDICIAL.%20LALIBERTAD_TESIS.pdf

Muñoz, J. (2009). *El contrato de trabajo.* Recuperado de:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HITSfn4oJt0J:www.usmp.edu.pe/derecho/6ciclo/derecho_laboral_I/sinopticos/Dr_Munoz/DLIELCONTRATODETRABAJO.ppt+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Munayco (2019), Conclusión del proceso por inconcurrencia

<https://prcp.com.pe/conclusion-del-proceso-por-inconcurrencia/>

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de:
<https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Putriano, C. (2018). *Propuestas Para La Mayor Eficacia De Los Fallos-Sentencias Laborales.* Jurídica Suplemento del Diario Oficial El Peruano. Recuperado de:

https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf

Pérez y Merino (2016) Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2014. Actualizado: 2016. Definiciones: Definición de resolución judicial recuperado de

: <https://definicion.de/resolucion-judicial/>

<https://ius360.com/cual-es-el-contenido-esencial-del-derecho-a-la-tutela-jurisdiccional-efectiva-rolando-garcia/>

Sánchez Tuñoque, F. (2019), los principios del proceso laboral peruano

<https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>

Rioja, A. (2013). *La sentencia – Tipos de sentencia – Requisitos – Vicios*.

Recuperado

de:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/07/04/la-sentencia-tipos-de-sentencia-requisitos-vicios/>

Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral*. Segunda edición. Lima – Perú: Jurídica Grijley E.I.R.L.

Rodríguez (2018), la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos

<https://core.ac.uk/download/pdf/161642408.pdf>

Rojas, M. (2016). *Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Otorgamiento De Escritura Pública De Compra Venta En El Exp. 01590- 2012- 0-2001- Jr-Ci-01 Del Distrito Judicial De Piura – Piura*. 2016. Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/670/OTOR_GAMIENTO_ESCRITURA_ROJAS_SIANCAS_MARCO_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rueda, P. (2016). *La administración de justicia en el Perú: Problemagenerico*.

Recuperado

de:

http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2336/articulo_Dr_PaulinoRueda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sentencia del Tribunal Constitucional, STC N° 04101-2017-PA/TC (Tribunal Constitucional 06 de febrero de 2018). **Recuperado de:**

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/04101-2017-AA.pdf>

Simeón, (2019): *Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre pago de beneficios sociales, En El Expediente N° 05738-2014-0-1601-JR-LA-04, Del Distrito Judicial De la Libertad – Trujillo, 2019* Recuperado de:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15907/CALIDAD_CON TRATOS SIMEON VALLES DAVID IVAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15907/CALIDAD_CON_TRATOS_SIMEON_VALLES_DAVID_IVAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación.* Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.* Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Quiroga, A. (2004). *La administración de Justicia en el Perú: la relación con el sistema interno con el sistema interamericano de protección de derechos humanos.* Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1978/12.pdf>

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual Publicacion Tesis Agosto 2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Varela (2019), Actualidad laboral

<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2019/11/revista-octubre-2019.pdf>

Velilla Antolin J. (2019), es imprescindible los jueces

<https://www.lawyerpress.com/2020/01/22/natalia-velilla-mujer-jurista-2019-es-imprescindible-que-los-jueces-elijamos-democraticamente-a-doce-de-los-veinte-vocales-del-cgpj/>

A N E X O S

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:**

EXPEDIENTE : 00449-2109-0-2402-JR-LA-02
DEMANDANTE X
DEMANDADA : Y
MATERIA : Pago Beneficios Sociales
ESPECIALISTA : W

SENTENCIA N° 387-2021-2°JTU

RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE.

Pucallpa, veinte de octubre del año dos mil veintiuno.

ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 34 a 40, subsanada a fojas 93 a 94, 179 a 181, 199 a 201 y 224 a 225, el ciudadano X interpone demanda sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES en contra de Y, a fin de que las codemandadas le paguen la suma de S/84,450.00 Soles por concepto de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales derivados del régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, que comprenden: Compensación por tiempo de servicios, remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales y asignación familiar. Para lo cual alega que desde el 01 de octubre del año 2009, inicio a laborar en la empresa DEMANDADA., a cargo del ingeniero W, desempeñándose como operador de maquina pesada (retro excavadora), bajo el régimen de actividad privada, el cual se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 hasta el 31 de Octubre del 2015, posteriormente el mismo empleador por motivos de no pagar impuestos crea una nueva empresa llamada X donde seguía a cargo del Ingeniero W, quien le continua contratando en el mismo cargo desde el 01 de Noviembre del 2015 hasta el 10 de Octubre del 2016, posteriormente se forma una nueva empresa llamada Y, también a cargo del Ingeniero W quien le continua contratando en el mismo cargo desde el 01 de Noviembre del 2016 hasta el 31 de Julio del 2017, luego se crea la empresa Y, también a cargo del Ingeniero W quien le continua contratando en el mismo cargo desde el 01 de Agosto del 2017 hasta el 30 de Abril del 2018, finalmente se crea la empresa Y, también a cargo del Ingeniero W quien le continua contratando en el mismo cargo desde el 01 de Mayo del 2018 hasta el 31 de Diciembre del 2018, laborando en Loreto - Maynas. Refiere además que durante el tiempo en el cual ha venido laborando en dicho cargo, hasta el año 2018, ha realizado sus labores de forma correcta,-pues, nunca fue sometido a procedimiento administrativo disciplinario alguno, ni mucho menos fue sido sancionado administrativamente, ni ha tenido problemas de conductas, y ha venido laborando de manera ininterrumpida a favor de las empresas del señor Ingeniero W, donde su labor siempre ha sido la de Operador de

maquina pesada (retro excavadora), bajo el régimen de actividad privada, donde percibía la suma de S/ 1,800.00 soles por la labor efectuada. Por último refiere que, el 30 de diciembre del año 2018, sorpresivamente les manifestaron a través de la secretaria encargada en la empresa que hasta acá nomas y se nos llamará en un par de meses para continuar el trabajo, sin anticiparle a través de una carta para continuar con el trabajo, sin anticiparle a través de una carta notarial o meses anteriores para poder buscar otro empleo ya que cuento con tres menores hijos a mi cargo. Por Resolución Número Tres, de fecha 22 de abril de 2019, se admitió a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral, se declaró la caducidad de la acción respecto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario e improcedente la demanda en ese extremo; asimismo, se corrió traslado a las codemandadas y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación, la misma que se llevó a cabo el día 02 de octubre de 2019 de 2021, fecha en la cual, debido a que las partes expresaron sus ánimos de conciliar, se suspendió la audiencia para ser continuada el día 20 de noviembre de 2020, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de continuación de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 696 a 699, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber: Solicita, el pago de la suma de S/ 84,450.00 soles por concepto de Beneficios Sociales que comprenden: Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones Legales y Asignación Familiar. Respecto de lo cual las codemandadas cumplieron con absolver los términos de la demanda, mediante su escrito de contestación que obra en autos de fojas 482 a 490, 525 a 532, 569 a 576, 613 a 620, 647 a 654, 661 a 665, 675 a 676, y 688 a 695, ejerciendo primeramente su defensa de forma las codemandadas Y, deduciendo la excepción de Falta de legitimidad para obrar del demandado, para luego pasar a ejercer su defensa de fondo negándola y contradiciéndola, solicitan que, en su debida oportunidad, la demanda sea declarada infundada. Para ello argumentan que es falso que el demandante haya laborado para sus representadas con una remuneración mensual de S/ 1,800.00 hecho que se encuentra acreditado con los libros de planillas en la cual el demandante figura como trabajador con una remuneración equivalente a la remuneración mínima vital, siendo su última remuneración la suma de S/ 825.00 Soles, S/850.00Soles, S/915.00Soles, y S/930.00Soles. Revisados los escritos de contestación de la demanda, se dispuso tener por contestada la demanda, así como tener por deducida la excepción de falta de legitimidad, citándose a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, para el día 28 de junio de 2021, fecha en la se llevó con la participación de todas las partes procesales y sus abogados defensores, conforme al archivo de audio

y video y del acta de registro de audiencia de juzgamiento que obran en autos a fojas 719 a 725, ocasión en la cual, se resolvió declarar FUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar de las codemandadas Y, por tanto se les APARTÓ del proceso, quedando subsistente el presente proceso contra las codemandadas Y indicándosele a las partes que el sustento de la misma estará contenido en la sentencia; luego de ello, se realizó la confrontación de posiciones, y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber: Determinar si existió una vinculación económica entre las empresas codemandadas y si, además, existió algún supuesto de despersonalización del empleador entre las mismas. Determinar si corresponde ordenar a las codemandadas el pago de la suma de S/ 84,450.00 Soles por concepto de Beneficios Sociales consistentes es: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales y asignación familiar. Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, por lo que, luego de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, el señor Juez RESUELVE: RESERVARSE el fallo de la demanda y difiere el pronunciamiento de la sentencia, la misma que, en atención a la Resolución Administrativa N°137-2020-CE-PJ de fecha 07 de mayo de 2020, se notificará en la casilla electrónica de las partes consignada en autos, dentro del plazo legal establecido en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes: II.- FUNDAMENTOS: 1. Consideraciones previas.- 1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia. 1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante: NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la

causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el Aquo en la solución del thema decidendi, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

1.3. De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...) (el énfasis es nuestro)", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.

1.4. De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.

2. Delimitación de la controversia.-

2.1. Lo que, en estricto, solicita el demandante, X, es que las codemandadas, Y, cumplan con pagarle en forma solidaria la suma de S/84,450.00 Soles, por concepto de beneficios sociales que comprenden: Compensación por tiempo de servicios, remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales y asignación familiar.

3. Excepciones Procesales.-

3.1. Conforme a lo señalado en el artículo 446° del Código Procesal Civil, el demandado puede proponer las excepciones, las cuales constituyen: "(...) medios formales de defensa a través de los cuales las partes denuncian la inexistencia o presencia defectuosa de un presupuesto procesal de la acción o de una condición de la acción que determinan una relación procesal inválida o la imposibilidad de pronunciamiento válido sobre el fondo (...)"

2 . Al respecto, es pertinente señalar que durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, luego de calificado los escritos de contestación de demanda y tener por contestada la misma, se corrió traslado de dichos escritos a la parte demandante,

conjuntamente con la excepción de falta de legitimidad para obrar de las codemandadas Y, a efectos de que las absuelva al momento de realizarse la audiencia de juzgamiento, lo cual ha ocurrido en autos, habiéndose emitido el respectivo pronunciamiento respecto de dicho mecanismo de defensa formal.

3.2. Excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado.-

3.2.1. Esta excepción se encuentra prevista en el numeral 6 del artículo 446° del Código Procesal Civil, y como excepción a proponer por la demandada, y que según MG la legitimidad para obrar consiste precisamente en que las personas que tienen su lugar respectivo en la relación jurídica sustantiva, sean exactamente las mismas que ocupan su lugar respectivo en la relación jurídica procesal. Si el o los titulares en la relación jurídica material no son los mismos en la relación jurídica procesal, no hay legitimidad para obrar .

3.2.2. De este modo, la falta de legitimidad prevista en el artículo 446° numeral 6 del Código Procesal Civil, comprende aquel supuesto en el cual no media coincidencia entre las personas que actúan en el proceso y las personas a las cuales la ley habilita especialmente para pretender o para contradecir respecto de la materia sobre la cual versa el proceso.

3.2.3. La legitimidad para obrar está referida a los sujetos a quienes, ya sea en la posición de demandantes o de demandados, la ley autoriza a formular una pretensión determinada o a contradecirla, o a ser llamados al proceso para hacer posible una declaración de certeza eficaz o a intervenir en el proceso por asistirles un interés en su resultado. La legitimidad para obrar tiene pues dos aspectos: la legitimidad activa y la legitimidad pasiva, que corresponde, la primera a la parte que sostiene la pretensión y, la segunda a la parte que la contradice, respecto a un determinada relación jurídica de derecho material o estado jurídico, cuya declaración de certeza, ejecución, u otro tipo de providencia judicial se pretende; sin que ello implique una decisión sobre la relación jurídica material invocada en el proceso, pues basta sólo la identidad entre los sujetos de la relación jurídica material referida y los sujetos de la relación jurídica procesal establecida.

3.2.4. En el caso que nos abarca, la excepcionante Y alega que: " (...) el litisconsorcio se convierte en necesario cuando el que resulta demandado no tiene todo el poder jurídico necesario exigido por Ley y no puede ser condenado a realizar actos o disposiciones que afectan a los bienes comunes más allá de lo que integra su propia disponibilidad , presupuesto que no se da en el presente caso, toda vez que mi representada no tenía poder de dominio sobre el demandante (trabajador) y no fue beneficiado directamente por la misma a diferencia de las empresas que si contrataron sus servicios. a esto se suma que dentro del proceso, no existe argumento válido ni medio probatorio convincente que demuestre que la Y haya cometido algún fraude dentro de los hechos alegados por el demandante en tal sentido no existe razón jurídica

válida para que mi representada sea incluida en el presente proceso (...). La codemandada Y alega que: "(...) mi representada celebró un contrato de ejecución de obra con el Y, como contratista de la obra en mención y no con X, por cuanto no existe una relación jurídica sustancial ni existió un vínculo laboral con el citado demandante (...)". La codemandada Y alega que: "(...) no tiene ninguna relación laboral con el demandante X y que si bien se ha firmado un contrato de ejecución de obra con el Y (donde habría prestado servicios el actor) ello de ninguna manera implica o determina que haya o exista alguna relación contractual con el demandante (...)".

3.2.5. Sobre el particular, se tiene que la Resolución Suprema N° 27-58-DT de fecha 15 de marzo de 1958, establece que: "(...) El Propietario de la obra responsable solidario con contratistas, subcontratistas, por beneficios sociales del personal de estos últimos. (...)".

3.2.6. Al respecto, se puede apreciar que, de modo general, el Código Civil ha establecido que la solidaridad para el cumplimiento de una obligación solo puede sustentarse en las formas previstas en su artículo 1183°, que establece que la solidaridad no se presume y que sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa. Ahora bien, en el ámbito laboral, en cuanto al desarrollo de los supuestos en los cuales se determina la solidaridad en el pago de los beneficios sociales que le asisten a los trabajadores, se puede apreciar que se ha enfocado principalmente, y atendiendo a la diversidad y peculiaridad de las formas empresariales que se desarrollan, en la existencia de nexos o vínculos jurídicos de diversa índole entre las empresas, en los que un trabajador puede prestar indistintamente sus servicios a cualquier organización empresarial conformante del grupo empresarial, ante lo cual se impone la necesidad de establecer si dicha vinculación determina una responsabilidad mancomunada o una responsabilidad solidaria para el cumplimiento de las obligaciones reclamadas por el trabajador⁴.

3.2.7. De igual forma, haciendo un desarrollo más profundo, las normas sobre vinculación y grupo económico expedidas por la Superintendencia de Banca y Seguros mediante Resolución SBS N° 445-2000 (publicada el 06 de junio de 2000), en su artículo 8° señala que: «entiéndase por grupo económico al conjunto de personas jurídicas, nacionales o extranjeras, conformado al menos por dos personas jurídicas, cuando alguna de ellas ejerce el control sobre las demás, o cuando el control sobre las personas jurídicas corresponde a una o varias personas naturales que actúan como una unidad de decisión. Los grupos económicos se clasifican en conglomerado financiero, conglomerado mixto y conglomerado no financiero»; y su artículo 9° establece que «se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. El control puede ser directo o indirecto. El control es directo cuando

la persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica a través de la propiedad directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso, sindicación u otro medio. Asimismo, el control es indirecto cuando una persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, o para gobernar las políticas operativas y/o financieras; aun cuando no ejerce más de la mitad de poder de voto en la junta general de accionistas o de socios»; de ese modo, brindaron los conceptos de grupo económico; y el concepto de control en las decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. 3.2.8. Del mismo modo, el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos aprobado por Resolución CONASEV N° 090-2005-EF/94.10 publicado el 28 de diciembre de 2005, modificado por Resolución CONASEV N° 005-2006-EF/94.10 publicada el 11 de febrero de 2006, incluyó supuestos que dieron luces para establecer la existencia de un grupo de empresas, al señalar en su artículo 7° que: «Grupo económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales. Por excepción, se considera que el control lo ejerce una persona jurídica cuando, por la dispersión accionaria y de los derechos de voto de dicha persona jurídica, ninguna persona natural o conjunto de personas naturales ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio»; es decir, según dicha disposición, habrá grupo de empresa, cuando varias empresas jurídicamente independientes constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetos a una dirección técnica de contenido general; y en tal contexto, si un trabajador prestó servicios en varias empresas que conforman el grupo, estas son solidariamente responsables frente a dicho trabajador. En tal sentido, conforme a lo mencionado, para determinar la existencia o no de un grupo de empresas o la vinculación económica de empresas; deberá verificarse la concurrencia de diversas situaciones como son: i) Que las empresas desarrollen un conjunto de actividades que evidencie su integración económica o productiva; ii) Que exista una relación de dominio accionario de unas sobre las otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes; iii) Que los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; iv) Que utilicen una idéntica denominación, marca o emblema; v) Que todas las empresas del grupo estarán siempre dirigidas por una entidad matriz, la cual fija el rumbo de todas en conjunto y que implique una actuación y una planificación conjunta;

vi) Que no exista una independencia real y absoluta de las empresas, con la realización de operaciones distintas y un respeto estricto al principio de autonomía de la persona jurídica; vii) Que se evidencie la existencia de una confusión patrimonial o confusión en el movimiento de trabajadores entre las empresas, que impidan apreciar claramente la figura del empleador o que evidencien un propósito de fraude; todos los cuales analizados conjuntamente permitan afirmar su existencia con el consiguiente surgimiento de responsabilidad solidaria de las mismas. 3.2.9. Así mismo, la Casación N° 328-2012-LIMA, del 28 de febrero de 2014, acogió dicha lectura al señalar textualmente en su Noveno Considerando que: “si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales; empero, este sí procede en caso se comprobare la existencia de fraude en la contratación de los mismos [...]”. Asimismo, en la Casación N° 10759-2014-Lima, del 30 de octubre de 2015, el Supremo Tribunal imputó solidaridad en el pago de beneficios laborales a empresas de un mismo grupo empresarial en razón de que todas se beneficiaron con los servicios del ex trabajador, no por el solo hecho de pertenecer a un grupo. 3.2.10. En tal sentido, se puede apreciar que si bien la Resolución Suprema N° 27-58-DT de fecha 15 de marzo de 1958, no hace distinción alguna, a efectos de determinar la responsabilidad solidaria entre el dueño de la obra y los contratistas o sub contratistas, con relación a si el dueño de la mencionada obra sea una persona natural o jurídica privada o una entidad pública, como en el presente caso, empero, conforme se ha podido apreciar del desarrollo del concepto de vinculación económica y/o grupo empresarial y la determinación de la solidaridad entre los que cumplan con los requisitos de tales conceptos, dichos conceptos solo pueden ser aplicables a personas jurídicas privadas (empresas), mas no podría determinarse o aplicarse al caso de entidades públicas, como en el caso de las entidades demandadas, máxime aun cuando la presente demanda inicialmente no ha sido interpuesta contra las municipalidades demandadas, sino que éstas fueron integradas al proceso como litisconsorte necesario, aunado al hecho de que en el transcurso del presente proceso no se ha llegado a determinar la existencia de un vínculo laboral entre el actor y las entidades demandadas en mención, así como el hecho de que las entidades demandadas no tiene como fin público la realización de las mismas actividades que las empresas codemandadas, deviene en fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de las codemandadas Y, por lo tanto se las aparta del proceso. 4. Sobre la vinculación económica y despersonalización del empleador.- 4.1. Respecto al primer hecho sujeto de actuación probatoria tendiente a determinar si existió una vinculación económica entre las empresas codemandadas y si, además, existió algún supuesto de

despersonalización del empleador entre las mismas. 4.2. Al respecto, en el presente proceso la parte demandante refiere que trabajó para las codemandadas desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2018; sin embargo, el abogado de las codemandada durante sus alegatos finales en la audiencia de Juzgamiento indicó que el demandante no ha trabajado de manera continua y permanente, en ese sentido, de la revisión de los medios probatorios aportados al presente proceso y conforme a lo reconocido por el abogado de las codemandada el demandante ha laborado en los siguientes periodos: primer periodo para Y desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2015; segundo periodo para Y., desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016; tercer periodo para el Y, desde el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de julio de 2017; cuarto periodo para el Y desde el 01 de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017 y quinto periodo para el Y, desde el 01 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018. 4.3. Asimismo, también refirió la parte demandada que durante el periodo que el demandante prestó servicios para la empresa Y., esto es desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016, se debe realizar la liquidación de beneficios sociales como Micro y Pequeña Empresa; en ese sentido, corresponde verificar en el presente caso si existió la despersonalización del empleador entre las empresas Y., a fin de determinar si la liquidación de beneficios sociales respecto de la empresa Y., se debe realizar bajo el régimen general o el régimen de la Micro y Pequeña empresa. 4.4. En ese sentido, debe sostenerse que la aplicación del principio de continuidad o de despersonalización del empleador, supone la acreditación de una vinculación económica entre el empleador extinguido "aparentemente" y la nueva empresa, es decir, para el caso de autos, si la actividad principal que le correspondía a la empresa Y, en el mismo domicilio fiscal, conservando algunos bienes muebles, personal y suministros, siendo ello así se tiene el siguiente cuadro: 4.5. Reforzando lo expresado en líneas anteriores, cabe señalar que, en función al principio de continuidad, los derechos laborales de los trabajadores de una empresa comprendida en un proceso de fusión (ya sea en la fusión por creación como en la fusión por absorción) o de transferencia, están debidamente protegidos, por cuanto ellos resultan totalmente ajenos a los cambios que puedan decidirse o desarrollarse en las organizaciones empresariales o en la titularidad de las mismas; por tanto no pueden verse perjudicado como resultado de tales decisiones; situación de protección que además guardan vinculación estrecha con el principio de despersonalización del empleador que conforme a la CASACION LABORAL 1696 – 2012 – LA LIBERTAD, “se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la

Constitución Política del Estado, aun cuando se haya producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio de empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica; por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición”; y como consecuencia de la vigencia de ambos principios, debe inferirse que la organización empresarial que resulte del proceso de transferencia como nuevo titular de la empresa o centro de trabajo, deberá asumir la responsabilidad respecto a los derechos laborales de los trabajadores, salvo pacto en contrario; en ese sentido y tal como se aprecia en el cuadro anterior los socios o gerentes de las empresas no han sido los mismos, y tienen diferente domicilio fiscal, por lo tanto en el presente caso, no se configura el supuesto de despersonalización del empleador, por lo que cada empresa asume sus obligaciones laborales, la primera de ellas bajo el régimen general y la segunda de ellas bajo el régimen de la Micro y Pequeña Empresa, puesto que de la revisión del registro del REMYPE5 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se tiene que la empresa Y., está acogida dicho Régimen Especial – Ley 28015, desde el 18/08/2015.

4.6. Respecto a la vinculación económica, sobre el particular, cabe señalar que si bien es cierto que, de modo general, la solidaridad para el cumplimiento de una obligación, solo puede sustentarse en las formas previstas en el artículo 1183° del Código Civil, que establece que la solidaridad no se presume y que sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa; también es cierto, que en el ámbito del derecho del trabajo, atendiendo a la diversidad y peculiaridad de las formas empresariales que se desarrollan; se aprecia la existencia nexos o vínculos jurídicos de diversa índole, entre las empresas; en los que un trabajador puede prestar indistintamente sus servicios a cualquier organización empresarial conformante del grupo empresarial; situación que impone la necesidad de establecer si dicha vinculación determina una responsabilidad mancomunada o una responsabilidad solidaria para el cumplimiento de las obligaciones reclamadas por el trabajador⁶.

4.7. En tal situación, si se establece la existencia de una simple vinculación comercial en el cual exista autonomía o independencia absoluta las empresas del grupo, concurre un supuesto de mancomunidad respondiendo cada uno por las obligaciones que le corresponden; en cambio, si se determina la existencia de vinculación económica y además administrativa y organizacional, económica; con la confluencia de los mismos accionistas, directivos o representantes legales y que desarrollen sus actividades en las mismas instalaciones, utilizando los mismos servicios; y que además si la prestación de servicios es continúa e ininterrumpida a

favor de dichas empresas vinculadas; concurre un supuesto de responsabilidad solidaria, respondiendo cualquiera de ellas por las obligaciones reclamadas por el trabajador. 4.8. Si bien el ordenamiento jurídico laboral que regula el régimen laboral de la actividad privada no contiene una regulación normativa expresa del grupo de empresa, ya sea como institución o como concepto jurídico; sin embargo, el artículo 4° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR, ha establecido pautas para la determinación de la existencia del grupo económico y la vinculación económica, tal como se encuentra prescrito en su artículo 4°, al señalar lo siguiente: "Se considera como grupo económico al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. Configurado el grupo económico, éste se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el párrafo anterior. Se considera que dos (2) o más empresas tienen vinculación económica cuándo: 1. Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero. 2. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero. 3. En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 4. El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a éstas. 5. Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común. 6. Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten. 7. Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí. 8. Una empresa venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas. 9. Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del

sistema financiero. 10. Más del cincuenta por ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero. (...)". 4.9. Igualmente, las normas sobre vinculación y grupo económico expedidas por la Superintendencia de Banca y Seguros mediante Resolución SBS N° 445-2000 (publicada el 06 de junio de 2000), en su artículo 8° señala que "Entiéndase por grupo económico al conjunto de personas jurídicas, nacionales o extranjeras, conformado al menos por dos personas jurídicas, cuando alguna de ellas ejerce el control sobre las demás, o cuando el control sobre las personas jurídicas corresponde a una o varias personas naturales que actúan como una unidad de decisión. Los grupos económicos se clasifican en conglomerado financiero, conglomerado mixto y conglomerado no financiero."; y su artículo 9° establece que: "Se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. El control puede ser directo o indirecto. El control es directo cuando la persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica a través de la propiedad directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso, sindicación u otro medio. Asimismo, el control es indirecto cuando una persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, o para gobernar las políticas operativas y/o financieras; aun cuando no ejerce más de la mitad de poder de voto en la junta general de accionistas o de socios."; de ese modo, brindaron los conceptos de grupo económico; y el concepto de control en las decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. 4.10. Del mismo modo, el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos aprobado por Resolución CONASEV N° 090-2005-EF/94.10 publicado el 28 de diciembre de 2005, modificado por Resolución CONASEV N° 005-2006-EF/94.10 publicada el 11 de febrero de 2006, incluyó supuestos que dieron luces para establecer la existencia de un grupo de empresas, al señalar en su artículo 7° que: "Grupo económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales. Por excepción, se considera que el control lo ejerce una persona jurídica cuando, por la dispersión accionaria y de los derechos de voto de dicha persona jurídica, ninguna persona natural o conjunto de personas naturales ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio"; es decir, según dicha disposición, habrá grupo de empresa, cuando varias empresas jurídicamente independientes constituyen o

actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetos a una dirección técnica de contenido general; y en tal contexto, si un trabajador prestó servicios en varias empresas que conforman el grupo, estas son solidariamente responsables frente a dicho trabajador. 4.11. Conforme a lo mencionado en los fundamentos que anteceden, para determinar la existencia o no de un grupo de empresas o la vinculación económica de empresas; deberá verificarse la concurrencia de diversas situaciones como son: a) Que las empresas desarrollen un conjunto de actividades que evidencie su integración económica o productiva; b) Que exista una relación de dominio accionario de unas sobre las otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes; c) Que los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; d) Que utilicen una idéntica denominación, marca o emblema; e) Que todas las empresas del grupo estarán siempre dirigidas por una entidad matriz, la cual fija el rumbo de todas en conjunto y que implique una actuación y una planificación conjunta; f) Que no exista una independencia real y absoluta de las empresas, con la realización de operaciones distintas y un respeto estricto al principio de autonomía de la persona jurídica; g) Que se evidencie la existencia de una confusión patrimonial o confusión en el movimiento de trabajadores entre las empresas, que impidan apreciar claramente la figura del empleador o que evidencien un propósito de fraude; todos los cuales analizados conjuntamente permitan afirmar su existencia con el consiguiente surgimiento de responsabilidad solidaria de las mismas. 4.12. En el presente caso, el Y existe una vinculación económica; asimismo el Y admite que entre las empresas Y, por lo que al reconocer los citados consorcios la vinculación económica entre las empresas mencionadas en éste caso concurre el supuesto de responsabilidad solidaria; respecto a los derechos y beneficios sociales que pudieran establecerse a favor del actor. 5. Sobre el pago de beneficios sociales.- 5.1. Respecto al segundo hecho sujeto de actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a las codemandadas el pago de la suma de S/ 84,450.00 Soles por concepto de Beneficios Sociales consistentes es: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales y asignación familiar. 5.2. Sobre el particular, es acertado afirmar que, si bien es cierto el demandante tanto en su escrito de demanda, así como en la audiencia de juzgamiento ha referido que percibía como remuneración la suma de S/ 1,800.00 Soles; sin embargo, no existe medio probatorio alguno que acredite el pago de tal monto, máxime si del medio probatorio que ofrece consistente en el estado de cuentas de ahorros moneda nacional, si bien es cierto se advierte que en los meses de diciembre de 2016, enero, marzo, junio de 2017, agosto, noviembre y diciembre de

2018 se le ha efectuado al demandante abonos por la suma de S/ 1,800.00 Soles; sin embargo, no se puede determinar quién o qué empresa ha realizado dichos abonos, por lo tanto, en el presente caso se procederá a realizar el cálculo de los beneficios, tomando en cuenta la remuneración que se encuentra contenida en los reportes de las Planillas Electrónicas presentadas por las codemandadas. Asimismo, cabe precisar que al no haberse establecido el supuesto de despersionalización del empleador en el caso de las empresas Y., en el caso de esta última se efectuará la liquidación de los beneficios sociales bajo el régimen de Micro y Pequeña Empresa, y que para este régimen solo contempla 15 días de vacaciones, por cada año completo de servicio.

5.3. En lo concerniente al pago de la compensación por tiempo de servicios, tenemos que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición.

5.3.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2015, desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016, desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de julio de 2017, desde el 01 de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017 y desde 01 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018; por lo que, se procederá a realizar la liquidación correspondiente teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por el actor, conforme se pasa a detallar: Consecuentemente, se tiene que las codemandadas Y le adeudan al actor por este concepto la suma de S/1,686.34 (Un mil seiscientos ochenta y con 34/100 Soles).

5.4. Respecto del pago de las remuneraciones vacacionales adeudadas, es pertinente señalar que el descanso vacacional constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional

respectivo. 5.4.1. El artículo 10 del Decreto Legislativo 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siendo que el artículo 23° de la referida norma precisa que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, el monto de dichas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. 5.4.2. Asimismo, el artículo 48° de la Ley N° 28015 prescribe que: "El trabajador de la Micro y Pequeña empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable". 5.4.3. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar al demandante el presente beneficio desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2015, desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016, desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de julio de 2017, desde el 01 de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017 y desde 01 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018; por lo que se procederá a realizar la liquidación del presente concepto teniendo como base para el cálculo, la última remuneración percibida por el actor, de acuerdo al siguiente cuadro: 5.5. En lo que respecta al pago de las gratificaciones legales, tenemos que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirla en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados. 5.5.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar al demandante el presente beneficio desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2015, desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016, desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de julio de 2017, desde el 01 de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017 y desde 01 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018; por lo que, se procederá a realizar la liquidación correspondiente, teniendo como remuneración para el cálculo la

remuneración histórica percibida por el actor, conforme al siguiente cuadro: Supremo 035-90-TR7 , se impone la exigencia como requisitos para percibir dicho beneficio, entre otros, tener el vínculo laboral vigente y durante tal vigencia acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere bajo su subsistencia; también es cierto que la Sala de Derecho Social y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral 802- 2012- La Libertad (Publicado el 30 de abril del 2012); estableció como un nuevo criterio jurisprudencial que la exigencia contenida en el reglamento, respecto a demostrar que durante la vigencia del vínculo laboral acreditó que tenía carga familiar y solicitó el pago de la asignación familiar es incompatible con la Ley N° 25129; dado que dicha norma de rango jerárquico superior no impone dicha exigencia, en tal sentido debe entenderse que la percepción de éste beneficio sólo está condicionado a la exigencia de acreditar la existencia de hijo menor de edad bajo su responsabilidad o dependencia durante el período de vinculación laboral.

5.6.1. En el presente caso, si bien es cierto se le ha venido pagando al actor dicho concepto desde su fecha de ingreso, conforme se puede verificar de las Planillas Electrónicas obrantes en autos; sin embargo, en el último periodo que comprende desde el mes de mayo a diciembre de 2018; cuyo cálculo se muestra en el cuadro siguiente: Consecuentemente, se tiene que la codemandada Y le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 744.00 (Setecientos cuarenta y cuatro con 20/100 Soles).

5.7. Por lo expuesto, se determina que las codemandadas deberán abonar a favor del demandante la suma total de S/ 34,215.02 (Treinta y cuatro mil doscientos quince con 02/100 Soles), por los conceptos amparados: Compensación por tiempo de servicios, remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales y asignación familiar.

6. De los intereses legales.-

6.1. En lo concerniente al pago de intereses legales, tenemos que el mismo está regulado en el artículo 1 del Decreto Ley 25920, en el que se prevé que: “A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable”. Asimismo, se tiene lo previsto en el artículo 3 del referido decreto, el mismo que prevé: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación del empleador o pruebe haber sufrido algún daño”. Por lo que, corresponderá a la demandada hacer el pago de los intereses legales a favor del demandante en ejecución de sentencia.

6.2. Por otro lado, se tiene el pago de los intereses financieros, que corresponden al pago de compensación por tiempo de

servicios, de acuerdo al Decreto Legislativo 650, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo 001-97- TR, los cuales serán pagados a favor del demandante en ejecución de sentencia. 7. De los costos y costas procesales. 7.1. Finalmente, con relación a las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía a modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, habiendo sido condenadas las codemandadas a las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe imponer la obligación de pagar las costas, así como el pago de los costos en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia. Siendo que, para hacer efectivo los mismos debe cumplirse con la debida acreditación del pago de los correspondientes tributos, conforme a lo previsto en el artículo 418° del Código Procesal Civil. III. FALLO.- Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE: 1. Declarar FUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar de las codemandadas, apartándolas del proceso. 2. Declarar FUNDADA la demanda de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES interpuesta por X contra las codemandadas Y, por consiguiente, se les ORDENA que cumplan con pagar a favor del actor la suma total de: S/34,215.02 (Treinta y cuatro mil doscientos quince con 02/100 Soles); correspondiéndole a la codemandada Y., que cumpla con pagarle al actor del periodo que va desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2015, la suma de: S/ 26,698.68 (Veintiséis mil seiscientos noventa y ocho con 68/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de Servicios: S/5,342.35 (Cinco mil trescientos cuarenta y dos con 35/100 Soles), más intereses financieros; remuneraciones vacacionales: S/12,083.33 (Doce mil ochenta y tres con 33/100 Soles), más intereses legales; gratificaciones legales: S/9,273.00 (Nueve mil doscientos setenta y tres con 00/100 Soles), más intereses legales; a la codemandada Y., del periodo que va desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016, la suma de S/ 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), por concepto de remuneraciones vacacionales; a las codemandadas que cumplan con pagar en forma solidaria del periodo que va desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de julio de 2017, del 01

de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017 y desde el 01 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, la suma de S/ 7,016.34 (Siete mil dieciséis con 34/100 Soles) por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de Servicios: S/1,686.34 (Un mil seiscientos ochenta y con 34/100 Soles), más intereses financieros; remuneraciones vacacionales: S/1,587.83 (Un mil quinientos ochenta y siete con 83/100 Soles), más intereses legales; gratificaciones legales: S/2,998.17 (Dos mil novecientos noventa y ocho con 17/100 Soles), más intereses legales y asignación familiar: S/ 744.00 (Setecientos cuarenta y cuatro con 20/100 Soles), más intereses legales. 3. CONDENAR a las codemandadas al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) del monto total ordenado a pagar más los intereses que se determinen en ejecución de sentencia. 4. CONDENAR a la demandada al pago de las costas procesales. 5. NOTIFICAR la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Expediente : 00449-2019-0-2402-JR-LA-02
Demandante X
Demandado : Y
Materia : Pago de Beneficios Sociales.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Pucallpa, treintaiuno de enero del año dos mil veintidós.

VISTOS: Vista la causa sobre apelación de sentencia, conforme a la Constancia de Inconurrencia obrante en autos, interviniendo como ponente el señor Juez Superior. I. **RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN.** Viene en grado de apelación la resolución número CATORCE que contiene la SENTENCIA N° 387-2021-2°JTU, de fecha 20 de octubre de 2021, obrante de folios 726 a 745, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, solamente en el extremo que resuelve: "3. CONDENAR a las codemandadas al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) del monto total ordenado a pagar más los intereses que se determinen en ejecución de sentencia". Siendo preciso indicar que, las partes procesales no han cuestionado la sentencia en los extremos que resuelve: "1. Declarar FUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar de las codemandadas, apartándolas del proceso. 2. Declarar FUNDADA la demanda de PAGO DE BENEFICIOS

SOCIALES interpuesta por X contra las codemandadas Y, por consiguiente, se les ORDENA que cumplan con pagar a favor del actor la suma total de: S/34,215.02 (Treinta y cuatro mil doscientos quince con 02/100 Soles); correspondiéndole a la codemandada., que cumpla con pagarle al actor del periodo que va desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2015, la suma de: S/ 26,698.68 (Veintiséis mil seiscientos noventa y ocho con 68/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de Servicios: S/5,342.35 (Cinco mil trescientos cuarenta y dos con 35/100 Soles), más intereses financieros; remuneraciones vacacionales: S/12,083.33 (Doce mil ochenta y tres con 33/100 Soles), más intereses legales; gratificaciones legales: S/9,273.00 (Nueve mil doscientos setenta y tres con 00/100 Soles), más intereses legales; a la codemandada, del periodo que va desde el 01 de noviembre de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016, la suma de S/ 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), por concepto de remuneraciones vacacionales; a las codemandadas que cumplan con pagar en forma solidaria del periodo que va desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de julio de 2017, del 01 de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017 y desde el 01 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, la suma de S/ 7,016.34 (Siete mil dieciséis con 34/100 Soles) por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de Servicios: S/1,686.34 (Un mil seiscientos ochenta y con 34/100 Soles), más intereses financieros; remuneraciones vacacionales: S/1,587.83 (Un mil quinientos ochenta y siete con 83/100 Soles), más intereses legales; gratificaciones legales: S/2,998.17 (Dos mil novecientos noventa y ocho con 17/100 Soles), más intereses legales y asignación familiar: S/ 744.00 (Setecientos cuarenta y cuatro con 20/100 Soles), más intereses legales”.

II. FUNDAMENTOS DEL MEDIO IMPUGNATORIO PROPUESTO De folios 765 a 770 obra el recurso de apelación interpuesto por el Abogado de la demandada, sosteniendo básicamente el siguiente agravio: (i) El agravio que se les ocasiona con la sentencia recurrida, en el extremo apelado, es que se está fijando el pago de costos por un monto superior al gasto efectuado por la parte demandante, con lo cual se está creando un derecho para la parte demandante, con lo que se contraviene la numerosa jurisprudencia establecida por la Corte Suprema de Justicia y con ella se afecta la uniformidad que debe haber en las resoluciones judiciales, y por ende con ella se afecta su derecho al debido proceso, el cual comprende una serie de derechos entre los cuales se encuentra la debida aplicación de las normas procesales.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES OBJETO DEL RECURSO. El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación: “(...) tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; asimismo, en el artículo 366° del acotado Código, se precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio que: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la

resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”. Dada la naturaleza y exposición de los fundamentos del escrito de apelación de la parte demandada, en virtud de las normas procesales citadas y al aforismo latino “tantum devolutum quantum appellatum”, este Colegiado Superior, procederá a resolver el agravio referido al pago de costos procesales propuesto por la apelante. IV. ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO — ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS EXPRESADOS POR LAS DEMANDADAS En cuanto al AGRAVIO, mediante el cual la parte apelante sostiene que: El agravio que se les ocasiona con la sentencia recurrida, en el extremo apelado, es que se está fijando el pago de costos por un monto superior al gasto efectuado por la parte demandante, con lo cual se está creando un derecho para la parte demandante, con lo que se contraviene la numerosa jurisprudencia establecida por la Corte Suprema de Justicia y con ella se afecta la uniformidad que debe haber en las resoluciones judiciales, y por ende con ella se afecta su derecho al debido proceso, el cual comprende una serie de derechos entre los cuales se encuentra la debida aplicación de las normas procesales. Conforme se advierte de autos, el Juez A quo mediante resolución número CATORCE que contiene la Sentencia N^o 387-2021-2^oJTU resolvió con declarar fundada la demanda de pago de beneficios sociales solicitada por el demandante x contra las demandadas. En ese sentido, respecto al agravio referido en el recurso de apelación, se tiene que, la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31^o de la NLPT, establece que, las condenas en costos no requieren ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, en concordancia con lo previsto en el artículo

14^o de la citada ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil. Desde dicha perspectiva se tiene que, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias (conciliación y juzgamiento); asimismo, se tiene que la parte demandada - apelante ha interpuesto recurso de apelación contra la sentencia, permitiendo la realización de una audiencia adicional (Audiencia de Vista de la Causa); en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado del demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este superior colegiado considera que el monto fijado equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia, resulta razonable y proporcional. En consecuencia, no evidenciándose la vulneración del derecho de la debida motivación de la resolución judicial (debido proceso) y a la tutela jurisdiccional efectiva en el extremo referido al pago de los costos procesales, pues la Sentencia cuestionada sí da cuenta con razones de hechos y derechos suficientes que sustentan su decisión; correspondiente, este agravio debe ser

desestimado. Conclusión del colegiado. En ese sentido, habiéndose desestimado el agravio propuesto por la apelante, y al no haberse cuestionado el monto ni la forma del cálculo de los beneficios sociales amparados; corresponde confirmar la sentencia en el extremo apelado. V. DECISIÓN: Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, RESUELVE: 1. CONFIRMAR la resolución número CATORCE que contiene la SENTENCIA N° 387-2021-2°JTU, de fecha 20 de octubre de 2021, obrante de folios 726 a 745, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, solamente en el extremo que resuelve: "3. CONDENAR a las codemandadas al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) del monto total ordenado a pagar más los intereses que se determinen en ejecución de sentencia".

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuáles el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que setiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentosfacticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si</p>

			cumple
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</p>

			<p>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le</p>

				<p>corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple</p>
--	--	--	--	---

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la</p>

			<p>impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>

			perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad) Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple

				<p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni</p>

				abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple
--	--	--	--	---

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Sicumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple**
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). **Si cumple**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **No cumple**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).

Si cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **No cumple**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **No cumple**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **No cumple**

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**
5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **No cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**

4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **No cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).

Si cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).**Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).**Si cumple**

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **No cumple**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **No cumple**

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones. En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho

Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

* Aplicable: cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Calificación:

De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que

presenta. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Recomendaciones:

Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la Sentencia. La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión :No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Introducción

5

Postura de las partes

5

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento. Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

		Calificación		
--	--	--------------	--	--

Dimensión	Sub dimensiones	De las sub dimensiones					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10. Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10. Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto: Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa. (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo2)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja		Mediana	Alta	Muy			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto: Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia. Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13- 16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la					X		[3 - 4]	Baja					

		decisión							[1 - 2]	Muy y baja					
--	--	----------	--	--	--	--	--	--	---------	------------------	--	--	--	--	--

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

Recoger los datos de los parámetros. Determinar la calidad de las sub dimensiones; y Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-JR-LA-02 del distrito judicial de Ucayali – Chimbote.2022.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	<p>Demanda sobre pago de beneficios sociales, interpuesta por X, contra su ex empleador Y, por escrito de folios 14 a 18, subsanado con escrito de folios 25. solicita el pago de la suma de s/. 19,927.92 nuevos soles (diecinueve mil novecientos veintisiete y 92/100 nuevos soles), por concepto de compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas, bonificación extraordinaria, despido arbitrario, certificaciones y remuneraciones insolutas; así como el pago de los intereses legales, costos y costas que irroguen en la transacción de la presente causa.</p> <p>Que, de acuerdo a la carga de la prueba corresponde al trabajador demandante acreditar su vínculo laboral o su condición de ex trabajador del demandado; pero, en el proceso laboral además de la indicada regla, corresponde al demandante que alega una relación laboral, probar su existencia (relación de servicios personales, subordinados y remunerados previsto en el</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que</p>					X					10

	<p>artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR). En el presente caso es de verse del Informe de Actuaciones Inspectivas N° 065-2013-JCOS- DRTPE-UC de fecha 19 de setiembre del 2013 que obra de folios 05 a 07, que en los hechos comprobados señala: "Dado los acontecimientos, el suscrito considera y comprobado que X identificada con DNI N° xxxxxx haber tenido: VINCULO LABORAL de forma: PERSONAL, DEPENDIENTE Y REMUNERADO (...) INICIO DE LABORES: 15-08-2009. FIN DE LABORES: 08-08-2013. (...) HORARIO DE TRABAJO: 07:00 a 15:00 lunes a sábado. (..) ÚLTIMA REMUNERACIÓN: S/. 22.50 DIARIO"; asimismo se tiene las declaraciones juradas de los testigos (folios 09 y 10), quienes declaran ser ex trabajadores de la empresa, y que la demanda da laboró para la empresa demandada desde el año 2009 hasta el 2013.</p>	<p>ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Postura de las partes</p>		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p>X</p>						

Fuente: Expediente N° 00449 – 2019 – 0 – 2402 – JR- LA – 02

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho – Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-JR-LA-02 del distrito judicial de Ucayali – Chimboter.2022.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho				Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
	<p>Siendo ello así, cabe señalar que dichos documentos no han sido objeto de tacha por parte de la empresa demandada, manteniendo así su valor probatorio; asimismo la demandada no ha presentado las planillas ni boletas; siendo ello así procede aplicarse la presunción legal relativa sobre los hechos planteados en la demanda, así mismo se debe precisar que conforme al artículo 40° de la Ley N° 26636, que regula las presunciones relativas en materia laboral, se presumen ciertos los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el demandado no haya registrado en planilla ni otorgado boletas de pago al trabajador que acredita su relación laboral; en consecuencia debe tomarse como ciertos la fecha de inicio y cese de labores del actor planteados en su demanda, así como los datos remunerativos que en ella se señalan; es decir del 15 de agosto del 2009 hasta el 08 de agosto del 2013.</p> <p>Que, de acuerdo a la carga de la prueba, estando acreditado la relación laboral del actor, corresponde a la demandada acreditar haber cumplido con las</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia</p>			X							

	<p>del trabajador o despido si es que hubiere; por lo conforme se encuentra señalado en el considerando precedente debe procederse a analizar los conceptos peticionados en la demanda.</p> <p>Que, el artículo 25° de la Ley 26636 dispone que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; que, asimismo, conforme dispone el artículo 30° de la norma acotada, todos los medios probatorios</p> <p>En lo referente a la Compensación por Tiempo de Servicios se debe tener presente que con forme al artículo 1° y 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, este derecho tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.</p> <p>En lo atinente al pago de Vacaciones y Vacaciones Truncas, se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley, siendo la remuneración por éste periodo vacacional, el equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando; asimismo, el segundo párrafo del artículo 22° del citado texto normativo dispone que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado respectivamente. En el presente caso, la demandada tampoco ha acreditado el pago por el concepto peticionado; por tanto deviene fundado el extremo pretendido.</p> <p>En lo que respecta al extremo de gratificaciones de</p>	<p>pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>En lo que respecta al extremo de gratificaciones de</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la</p>					<p>X</p>					<p>16</p>

	<p>Fiestas Patrias y Navidad se debe tener presente que conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 1° de la Ley número 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, asimismo, el artículo 2° de ésta norma señala que "El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.</p> <p>Respecto a la Bonificación Extraordinaria se tiene que este concepto se regula de conformidad con la Ley N° 29351, que dispuso que a partir del pago de la gratificación correspondiente a Fiestas Patrias del mes de julio del año 2009, los empleadores no debían efectuar el pago del nueve por ciento (9%) a Essalud, respecto de trabajadores asegurados al Sistema Público, o seis punto setenta y cinco por ciento (6.75%), respecto de trabajadores asegurados al Sistema Privado o EPS.</p>	<p>norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00449 - 2019 – 0 – 2402 – JR – LA – 02

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango mediana y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutiva con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-JR-LA-02 del distrito judicial de Ucayali – Chimbote.2022

Parte resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	Que, contrastadas las pruebas presentadas por ambas partes y de lo señalado en el cuarto y quinto considerando, se ha llegado a establecer que el actor ha laborado para la demandada, del 18 de agosto del 2009 al 08 de agosto del 2013, con un record laboral de 03 años, 11 meses y 23 días. Asimismo, según el escrito de demanda, el demandante percibió una remuneración mensual de S/. 750.00 Nuevos Soles, la cual será tomada en cuenta en lo que sea pertinente; por lo que corresponde realizar la liquidación de beneficios sociales del actor..	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de		X									6

	Declarando FUNDADA en parte la demanda de fojas 14 a 18, subsanado con escrito de folios 25, contra su ex empleadora sobre pago de Beneficios Sociales; en consecuencia ordeno que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,374.65 (QUINCE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 65/100 NUEVOS SOLES); por los conceptos liquidados en el duodécimo considerando más intereses legales laborales que se debe liquidar, con costas y costo el proceso; e Infundada en el exceso demandado. Así lo pronuncio mando y firmo en la Sala de mi Despacho. Interviniendo la secretaria que da cuenta por disposición superior.	Retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple										
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</p>				X						

Fuente: Expediente N°00449- 2019 – 0 – 2402 – JR – LA – 02

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango mediana; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango baja, y alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-JR-LA-02 del distrito judicial de Ucayali – Chimbote.2022.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]			
Introducción	Viene en grado de apelación la resolución número diez, que contiene la sentencia, de fecha veinticinco de agosto del dos mil catorce, obrante en autos de folios ciento diez a ciento dieciséis, en el extremo que resuelve declarar Fundada en Parte la demanda de folios catorce a dieciocho subsanada con escrito de folios veinticinco contra su ex empleadora” sobre pago de beneficios sociales y ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,374.65 (Quince mil trescientos setenta y cuatro con 65/100 nuevos soles) por los conceptos liquidados en el duodécimo considerando más interés legales laborales que se deben liquidar, con costos y costas del proceso. Con fecha 23 de diciembre del 2013, la demandante., interpone demanda de pago de beneficios sociales, dirigida contra el empleador para que le pague la suma de diecinueve mil novecientos veintisiete y 92/100 nuevos soles (S/.19,927.92 nuevos soles) por	1. El encabezamiento de la evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y					X								10

	<p>extraordinaria, despido arbitrario, certificaciones (debe ser gratificaciones) y remuneraciones insolutas; así como intereses legales, costas y costos.</p> <p>Admitida mediante resolución número dos, de fecha 15 de enero de 2014, corriéndose traslado de la misma a la entidad demandada, quien es declarado rebelde por resolución número cinco de fecha diecinueve de marzo del dos mil catorce. Tramitado el proceso conforme a su naturaleza, mediante resolución número diez de fecha veinticinco de agosto del dos mil catorce, se expide sentencia declarando fundada en parte la demanda incoada.</p> <p>La entidad demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia expedida en autos mediante escrito obrante de folios 122/128, exponiendo como agravios : 1) El A Quo no ha compulsado debidamente las pruebas aportadas, ya que da validez a un informe de actuaciones inspectivas N° 065-2013-JCOS-DRTPE-UC de fecha 19 de setiembre realizada por la Sub-Dirección de Inspección Laboral de la Dirección de Trabajo de Ucayali, el mismo que no constituye documento idóneo que acredite vínculo laboral con la demandante. 2)</p>	<p>éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos de proceso: el contenido explícito que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
	<p>No se ha tomado en consideración lo manifestado por su representante señor CAP, quien reconoció que la demandante labora para su representada del año 2007 hasta el año 2009, no habiendo laborado después de esa fecha. 3) No se ha tomado en cuenta en la “Asistencia a la comparecencia” del informe de actuaciones inspectivas que su representante, cumplió con entregar al Inspector de Trabajo, el contrato a favor de la demandante, el memorando de</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícito los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la</p>											

Postura de las partes	<p>termino de contrato de fecha 29 de abril del 2009, constancia de haber gozado la demandante de vacaciones, así como la respectiva hoja de Liquidación de Beneficios Sociales que le correspondía a la demandante desde el 1 de noviembre del 2007 hasta el 30 de mayo del 2013. 4) El A Quo da validez a declaraciones juradas las mismas que no se encuentran corroboradas con otras pruebas. 5) En la sentencia no se ha tomado en cuenta los documentos presentados por su parte; la demandante jamás laboro en el lapso que indica en su demanda.</p> <p>6) Solicita la nulidad de todo lo actuado a partir de la resolución número cinco de fecha 19 de marzo del 2014, mediante el cual se declara rebelde a su parte en razón de no haber pagado un sol, el cual constituye una vulneración al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos.</p>	<p>consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita e silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X						
-----------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00449- 2019 – 0 – 2402 – JR – LA – 02

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-JR-LA-02 del distrito judicial de Ucayali – Chimbote.2022.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho				Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			2 - 4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos	<p>Examinada la resolución impugnada, frente a los agravios citados precedentemente es de advertirse, que la sentencia impugnada para llegar a establecer la veracidad de lo afirmado por la actora en su demandada, ha respaldado su decisión estimatoria, en el Informe de Actuaciones Inspectivas N° 065-2013-JCOS-DRTPE-UC de fecha 19 de setiembre del 2013 que obra de folios 5 a 7, el mismo que al ser un documento que tiene carácter de instrumento público, conforme lo señala el artículo 17.1., segundo párrafo del Decreto Legislativo N° 910-Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, tiene valor probatorio y ha permitido acreditar el hecho alegado por la demandante, tanto más si durante el proceso no ha sido materia de cuestionamiento, ni mucho menos se ha impugnado su validez en otra vía. No habiendo los demandados presentados pruebas que pueden deslegitimarlo como medio probatorio para el presente caso.</p> <p>De lo expuesto, se llega a la conclusión que en el presente proceso ha quedado acreditado que el demandante trabajo para la demandada, como obrera desde el 15 de agosto del 2009 hasta el 8 de agosto del 2013, y no se encuentra acreditada que esta empresa cumplió con pagarle sus beneficios sociales conforme lo ha afirmado en el segundo párrafo del numeral 3° de su recurso de apelación, por lo que la resolución que ampara en</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>	X								

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>parte la demanda debe de confirmarse</p> <p>De conformidad con lo establecido en el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, conforme a lo previsto en la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo, el recurso de apelación: “(...) tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; asimismo, el artículo 366° del acotado Código, se precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio que: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>						X			16	
---	---	---	--	--	--	--	--	---	--	--	----	--

Fuente: Expediente N°00449- 2019 – 0 – 2402 – JR – LA – 02

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango mediana y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00449-2019-0-JR-LA-02 del distrito judicial de Ucayali – Chimbote.2022.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	Es del caso hacer presente que de conformidad con el artículo 1220 del Código Civil se entiende efectuado el pago solo cuando se ha ejecutado íntegramente la prestación, por lo que al no haber pago íntegramente el valor de la tasa el juzgado resolvió tener por no presentada el escrito del demandando y siendo el estado se declaró su rebeldía; por lo que dicha resolución no tiene ningún vicio y por lo tanto no puede ser materia de nulidad. De lo expuesto, se llega a la conclusión que en el presente proceso ha quedado acreditado que el demandante trabajo para la demandada como obrera desde el 15 de agosto del 2009 hasta el 8 de agosto del 2013, y no se encuentra acreditada que esta empresa cumplió con pagarle sus beneficios sociales conforme lo ha afirmado en el segundo párrafo del numeral 3° de su recurso de apelación, por lo que la resolución que ampara en parte la demanda debe de confirmarse..	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>			X							

Descripción de la decisión	<p>Fundamentos por los cuales, se RESUELVE: CONFIRMAR la resolución que contiene la sentencia, de fecha veinticinco de agosto del dos mil catorce, obrante en autos de folios ciento diez a ciento dieciséis, en el extremo que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE demanda de folios catorce a dieciocho subsanada con escritode folios veinticinco, interpuesta por W.S.R. contra su ex empleadora sobre pago de beneficios sociales y ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,374.65 (Quince mil trescientos setenta y cuatro con 65/100 nuevos soles) por los conceptos liquidados en el duodécimo considerando más interese legales laborales que se deben liquidar, con costos y costas del proceso.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, operder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X						7	
----------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--

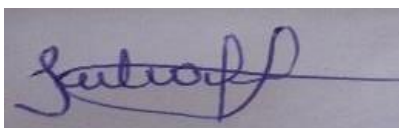
Fuente: Expediente N°00449- 2019 – 0 – 2402 – JR – LA – 02

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango mediana, y alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00449-2019-0-2402-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – CHIMBOTE. 2022. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

Lima, AGOSTO 2022



Tesista: Julia Everli Navarro Torres
Código de estudiante: 1806142022
DNI N°43896515

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Año 2022

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Foro socialización del Spa																	
	Caratula	X																
2	Presentación del primer borrador del informe final			X														
3	Mejora del primer borrador del informe ,borrador del artículo científico				X													
4	Primer borrador del artículo científico							X										
5	Revisión y mejora del artículo científico									X								
6	Redacción del artículo científico y sustentación del informe final											X						
7	Calificación y sustentación del informe final y artículo científico por el J (1ra revisión)													X				
8	Calificación y sustentación del informe final y artículo científico por el J (1ra revisión)																X	

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones			
Fotocopias			
Empastado			
Papel bond A-4 (500 hojas)			
Lapiceros			
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	280.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	960.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	960.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	100
Sub total			2300.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			